

Política editorial y de contenidos globales de Pearson para socios comerciales

Versión 1: septiembre de 2021





Contenido

Prólogo del director ejecutivo de Pearson, Andy Bird	iv
Introducción	1
La Política: declaraciones de principios	3
1. Respeto por los derechos humanos	5
2. Compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión	6
3. Apoyo al aprendizaje que se basa en la pruebas y los hechos	7
4. Creación de contenidos éticos y legales	7
Alcance de la Política	8
Alineación de las normas actuales con la Política	10
Cumplimiento de la Política	11
Procesos de planificación, desarrollo, producción y revisión de Pearson	13
Resolución de inquietudes	14
Ruta de elevación de problemas	15

Información importante

1	Capacitación y resolución de consultas	17
2	Marco de aprendizaje de la diversidad, la equidad y la inclusión de Pearson (fragmento)	18
3	El plan de negocio sostenible de Pearson	20
	Aprendizaje para todos	23
	Aprendizaje para un mundo mejor	24
	Liderazgo responsable	24
4	La “casa” de contenidos	25
5	Accesibilidad en el contenido de Pearson	27
	Madurez de la accesibilidad en el diseño de contenidos	28
6	Enlaces útiles	29
7	Los desafíos	30
	Incorporación de la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) en nuestro contenido	31
	Desafío 1: escasa representación	31
	Desafío 2: asociaciones negativas exageradas	31
	Desafío 3: asociaciones positivas limitadas	32
	Desafío 4: historias ausentes	32
	Desafío 5: el marco del “problema”	32
8	Definiciones de los términos utilizados en la Política y en las normas relacionadas	33



Prólogo del director ejecutivo de Pearson, Andy Bird

“Pearson opera en más de cien mercados alrededor del mundo y presta servicios a un público muy diverso de aprendices, educadores, cuidadores, familias y comunidades en general. Hemos trabajado mucho para ganar la confianza de nuestros clientes, desarrollando contenido efectivo de alta calidad que cumple con sus necesidades y expectativas.

Esa confianza —y nuestra reputación como la mayor empresa de aprendizaje del mundo— está fundada en la creación de contenidos que no solo son pertinentes, fácticos y basados en pruebas, sino también éticos, inclusivos y desarrollados con aprecio por la equidad y la diversidad.

Ese es un valor importante, y esta Política editorial y de contenidos proporcionará una mayor garantía de que lo pondremos en práctica al establecer e implementar buenas prácticas y principios en la totalidad de Pearson.”

Introducción



Pearson ayuda a las personas a realizar un progreso mensurable en su vida a través del proceso de aprendizaje.

Ofrecemos experiencias educativas, medios de comunicación y servicios de alta calidad que demuestran resultados de aprendizaje eficaces mediante el compromiso y la innovación. Nuestros productos y servicios¹ están integrados en las experiencias de aprendizaje de millones de personas en todo el mundo, y esto es un privilegio que nos tomamos muy en serio. Estamos orgullosos de trabajar con los socios comerciales de Pearson que demuestran su compromiso con los principios descritos en este documento.

Este documento describe los principios que rigen la forma en que Pearson, como la mayor empresa de aprendizaje del mundo, trabajará para garantizar la provisión de experiencias de aprendizaje de alta calidad que reflejen a las personas y comunidades a las que servimos cada día. Nuestro enfoque está respaldado tanto por nuestro objetivo empresarial, como por nuestros compromisos globales con la diversidad, la equidad y la inclusión (los compromisos con la DE&I²), así como por el [plan de negocio sostenible \(SBP\) para el 2030](#) de Pearson.

Los [compromisos con la DE&I](#), el SBP y nuestro [marco de accesibilidad](#) establecen objetivos para garantizar una representación diversa en nuestros contenidos y para integrar el antirracismo, la igualdad social y la sostenibilidad ambiental en la enseñanza y el aprendizaje. La Política editorial y de contenidos globales de Pearson (denominada la “Política” a lo largo de este documento) es fundamental para el logro de estos objetivos.

Esta Política se ha desarrollado para servir como contenido definitorio en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) y como norma editorial para nuestros productos y servicios. Se aplica a toda la matriz, las divisiones y los distintos modelos operativos de Pearson. Está construida sobre los principios y normas editoriales y de contenidos que se aplican actualmente en nuestra empresa y, también, sobre las normas externas consultadas durante la elaboración de esta Política.

Como socio comercial de Pearson, usted desempeña una función importante en hacer de esta visión una realidad. Trabajando con socios



que demuestran compartir nuestros valores y compromisos, y que los reflejan en nuestro trabajo conjunto, construiremos un mundo de aprendizaje más atractivo y equitativo para todos.

Es importante señalar que los conceptos, la terminología y las buenas prácticas relacionadas con la DE&I están en constante evolución y se basan en contextos culturales y geográficos. Como resultado, esta Política y las normas asociadas a ella se revisarán anualmente, y cualquier actualización necesaria se compartirá con los empleados y socios comerciales.

¹ Abarca todo contenido de Pearson que se publique, se dé a conocer o sea utilizado por el público, incluidas las calificaciones, las plataformas, las evaluaciones, el material didáctico, los libros de texto, el material de marketing, etc., tanto en formato impreso como digital, así como el contenido presentado a través de servicios en vivo, como los cursos de desarrollo profesional y las tutorías.

² En agosto del 2020, Pearson prometió que incorporaría principios antirracistas en todos nuestros productos y servicios. Nos comprometemos a garantizar lo siguiente:

1. que todos tengan la oportunidad de triunfar a través del aprendizaje;
2. que nuestros productos y servicios educativos representen la amplia diversidad de aprendices;
3. que nuestro contenido educativo refleje una evolución hacia el antirracismo y la justicia social;
4. que todos nuestros empleados tengan un sentido de pertenencia, tanto en nuestra empresa como en sus comunidades;
5. que como sociedad, como empresa y como individuos, ya no necesitamos recordar a nadie que las vidas de las personas negras importan.

Además de estos compromisos, esta Política pretende servir como norma para garantizar que todos nuestros productos y servicios incorporen principios contra el sesgo y enfocarse en las personas que son víctimas de la marginación histórica y contemporánea, las representaciones distorsionadas y la exclusión.



La Política:
declaraciones
de principios

La Política se clasifica según las declaraciones de principios que se enumeran a continuación:

1. respetar los derechos humanos y esforzarse por crear contenidos libres de discriminación y sesgo;
2. diseñar contenidos que incorporen nuestros compromisos con la diversidad, la equidad y la inclusión;
3. apoyar el aprendizaje que se basa en pruebas y hechos;
4. crear contenidos que sean éticos y cumplan con los requisitos legales.

Estos son principios fundamentales que deben considerarse a fin de garantizar que todos los productos se alineen con los principios de sostenibilidad y con los compromisos con la DE&I que sustentan nuestra marca. Son principios aceptados de forma colectiva que determinan la forma en la que pensamos, trabajamos y nos comportamos. A su vez, estos principios se reflejan en nuestros contenidos y en la interacción con nuestros clientes, aprendices, cuidadores y docentes.

Como socio comercial contratado por Pearson, se espera que tanto usted como las personas que tiene a su cargo (su personal, subcontratistas, etc.) respeten estos principios a la hora de trabajar con nosotros, así como aquellos descritos en el [Código de Conducta para Socios Comerciales](#).



1. Respeto por los derechos humanos



Pearson es una empresa mundial con valores sólidos que elabora productos para una amplia gama de destinatarios. En sus productos, Pearson se esfuerza por respetar los derechos humanos, incluidos los derechos infantiles, según se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. Estos incluyen lo siguiente:

- Nivel de vida adecuado
- Arte y cultura
- Educación
- Igualdad
- Justicia
- Libertad
- Salud
- Trato humano y ausencia de explotación
- Estado legal
- Privacidad
- Seguridad
- Trabajo
- Desarrollo
- Conocimiento de derechos

Nuestro contenido debe representar y reflejar los derechos de todos los sectores de la sociedad. Debemos garantizar una representación auténtica, inclusiva y respetuosa de las personas con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación o sesgo por los siguientes motivos:

- Edad
- Origen
- Aspecto
- Color de piel
- Cultura, tradiciones y costumbres
- Discapacidad
- Etnia o raza
- Género
- Identidad y expresión de género
- Región geográfica
- Idioma
- Estado civil
- Nacionalidad u origen nacional
- Neurodiversidad y diferencias en el aprendizaje
- Salud física y mental
- Posición política
- Religión, espiritualidad y opiniones religiosas
- Sexo
- Orientación sexual o romántica
- Nivel socioeconómico

2. Compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión

Pearson aspira a ser una empresa inclusiva que exhiba y fomente la auténtica representación de personas de diversos orígenes y características en nuestros productos.

Nos esforzamos por garantizar que nuestros contenidos³ representen la rica diversidad de nuestro público global, y que esta representación vaya en contra del racismo y de los sesgos, y promueva la equidad y la justicia social. También nos esforzamos por proporcionar un acceso equitativo a nuestros productos y servicios para las diversas necesidades de aprendizaje con el fin de apoyar la plena participación de todos nuestros aprendices.

Para lograr estos objetivos, tendremos en cuenta los objetivos y los resultados previstos para los aprendices en la creación de nuestros contenidos, ejemplificados en nuestro marco de aprendizaje de la diversidad, la equidad y la inclusión ([Información importante: sección 1](#)), la [Lista de verificación editorial y de contenidos globales de DE&I de Pearson](#), y las [normas de contenidos](#). Queremos que nuestros contenidos aborden [los desafíos](#) a los que se enfrentan nuestras sociedades y nos comprometemos a lo siguiente:

- garantizar una representación equitativa y adecuada de las comunidades e identidades de cada persona;
- retratar a todas las personas como complejas y llenas de matices;

- contar las historias de las vidas y contribuciones de todos los grupos de personas a fin de garantizar la inclusión de comunidades diversas e históricamente marginadas;
- reconocer la capacidad y la agencia de las personas individuales, así como las barreras sistémicas, estructurales e institucionales.

Para ello, tendremos en cuenta lo siguiente:

- la diversidad de nuestro público global (tal como se describió anteriormente en el [Principio 1](#));
- la accesibilidad en nuestros productos y si son equitativos y aptos para su uso por parte de personas con necesidades y preferencias de aprendizaje específicas, incluidos los aprendices neurodiversos, con discapacidades o con diferentes necesidades de comunicación y de idioma;
- la identidad y los derechos lingüísticos (consultar el glosario en [Información importante: sección 8](#));
- la incorporación de la concientización, los conocimientos y los contextos culturales, específicamente en relación con las comunidades indígenas que han sido marginadas;
- el hecho de que en los contenidos diseñados no se menosprecie, juzgue o catalogue a las personas o a los grupos de personas por sus características personales y que estos no sean despectivos hacia las personas independientemente de su diferencia;
- que los contenidos creados desalienten activamente los prejuicios, el sesgo y el trato desigual de las personas o grupos únicamente en función de sus características personales y fomenten enfoques abiertos, interseccionales e inclusivos de las personas y grupos presentados en nuestros contenidos.

³ Abarca todo contenido de Pearson que se publique, se dé a conocer o sea utilizado por el público, incluidas las calificaciones, las plataformas, las evaluaciones, el material didáctico, los libros de texto, el material de marketing, etc., tanto en formato impreso como digital, así como el contenido presentado a través de servicios en vivo, como los cursos de desarrollo profesional y las tutorías.

3. Apoyo al aprendizaje que se basa en pruebas y hechos

Pearson procura presentar la gama completa de pruebas objetivas junto con datos de fuentes confiables para temas tales como los siguientes:

- Aborto y anticoncepción
- Igualdad y equidad en materia de discapacidad
- Igualdad y equidad étnica y racial
- Evolución
- Geopolítica, incluidas las disputas
- Historia y acontecimientos históricos, incluidos los descubrimientos e inventos
- Igualdad y equidad en el matrimonio
- Igualdad y equidad en materia de neurodiversidad
- Igualdad, equidad, identidad y expresión de sexo y género
- Sexualidad y orientación sexual o romántica
- Sostenibilidad, incluida la sostenibilidad ambiental, en particular el cambio climático

Con ello, pretendemos producir contenidos de referencia mundial y culturalmente relevantes, y que traten esos temas de forma que exhiban lo siguiente:

- cumplimiento o alineación con las regulaciones internacionales cuando estas reemplacen las prácticas locales;
- respeto a la verdad;
- justicia y equilibrio;
- imparcialidad política;
- respeto a la diversidad de gobernanza, conocimientos, lenguas, culturas y costumbres locales de los indígenas, y su inclusión;
- respeto a la privacidad;
- reconocimiento de las diferentes narrativas y perspectivas;
- uso de un lenguaje adecuado a medida que evoluciona.

4. Creación de contenidos éticos y legales

Pearson tiene la obligación de producir contenidos que sean precisos, éticos, equitativos y confiables, y de garantizar que los servicios de consultoría que proporcionamos a los socios comerciales reflejen los mismos valores. En ciertos casos, Pearson también debe cumplir con los requisitos legales pertinentes. Los contenidos deben adecuarse a las leyes y prácticas en torno a los siguientes puntos, entre otros:

- Lucha contra el soborno y la corrupción
- Prevención de daños y delitos
- Conflictos de intereses
- Protección de datos
- Trato justo y honesto
- Libertad de prensa
- Propiedad intelectual
- La legislación del país en el que se utilizarán, incluidas las consideraciones geopolíticas (por ejemplo, las fronteras del país)
- Libertad e integridad editorial
- Principios de imparcialidad política

Normas sobre la recolección o la reutilización de recursos cuyos derechos han sido autorizados por una región geográfica diferente: adecuación cultural de los contenidos

Los recursos como las imágenes, los videos y los textos deben seleccionarse teniendo en cuenta su publicación y distribución a nivel mundial y deben reflejar la sensibilidad hacia las representaciones culturales de los mercados previstos. En la creación o selección conjunta de contenidos, deben participar las comunidades locales que harán uso del producto o servicio, especialmente cuando el contenido es culturalmente sensible o controvertido. Los equipos de Derechos y Permisos (D&P) de Pearson pueden acceder a una amplia gama de contenidos visuales y escritos de terceros. Los recursos deben reemplazarse cuando sea necesaria la adaptación del producto o el contenido para aumentar la representación cultural específica o abordar la adecuación cultural. En general, no se deben manipular los activos, especialmente el aspecto físico de las personas o su vestimenta.

Comuníquese con el líder de negocio de Pearson⁴ para que lo asesore sobre la investigación de diversos recursos y sobre las autorizaciones para la reutilización de recursos o sustituciones. Se puede encontrar mayor información sobre sensibilidades culturales en la página 10 de esta Política.



Alcance de la Política

Pearson está comprometido con la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) en beneficio de los aprendices y otros consumidores de nuestros productos y servicios. Ha habido ocasiones, en el pasado, en las que los descuidos dieron lugar a quejas por parte de los clientes y a posibles repercusiones negativas en los aprendices.

La credibilidad de Pearson como la principal empresa de aprendizaje en el mundo es fundamental para nuestro enfoque. Nos esforzamos por desarrollar soluciones creativas e innovadoras que tengan en cuenta el contexto y que representen auténticamente a las comunidades a las que prestamos servicio. Para ello, es esencial nuestro compromiso con la equidad social a nivel local y global. Los contenidos que no reflejan este compromiso son ineficaces para satisfacer las necesidades de los aprendices y de otras personas que utilizan nuestros productos y servicios; asimismo, son perjudiciales para nuestros clientes y empresa.

La Política se propone lo siguiente:

- Proporcionar orientación a los equipos que desarrollan contenidos y productos, así como a todas las demás personas que participan en la creación, el desarrollo y la revisión de contenidos, a fin de garantizar que estos se alineen con el SBP y los compromisos con la DE&I de Pearson.
- Garantizar que los contenidos reflejen los principios en torno a la legalidad, la autenticidad y los derechos humanos, incluidos los derechos infantiles inherentes a esta Política.

- Desarrollar una comunidad de contenido crítico que adopte un papel activo a la hora de contribuir a nuestro compromiso con el antirracismo y la equidad social.
- Evitar la publicación de errores involuntarios o contenidos inapropiados que puedan ser ofensivos o perjudiciales.
- Documentar la postura de Pearson y apoyar el cumplimiento de nuestros principios con socios y clientes externos.

La Política y sus [recursos de apoyo](#) se aplican a todos los contenidos impresos y digitales de Pearson, independientemente de dónde sean creados y por quién. La Política abarca a los empleados y socios comerciales de Pearson, incluidos los autores, desarrolladores, revisores, editores, artistas visuales y de audio independientes, socios de empresas conjuntas, proveedores, franquiciados, distribuidores, y empleados de agencias de empleo temporal. Se aplica a todas las plataformas y funciones empresariales e incluye a los empleados que no participan directamente en la creación de contenidos. Se espera que todos los empleados de Pearson y los colaboradores de contenido que no son de Pearson conozcan esta Política y



se alineen a los principios que se establecen en ella, ya que se aplican al contenido de Pearson.

Pearson le facilita esta Política a usted, como socio comercial a quien aplica, dado que se requiere el cumplimiento de la Política de Pearson como parte de su participación en la empresa. Todos los socios comerciales deben haber leído y entendido los principios y el alcance de la Política, lo que garantiza el cumplimiento de a los estándares y expectativas de Pearson.

Se impartirá una capacitación obligatoria a las partes pertinentes enumeradas anteriormente para garantizar el conocimiento de la Política y su cumplimiento.

Alineación de las normas actuales con la Política

Es importante tener en cuenta que la Política es un conjunto de principios y buenas prácticas de alto nivel. Sabemos que es posible que en algunas zonas geográficas ya existan normas específicas del mercado local y de la división, y que en algunos casos habrá que hacer pequeñas adaptaciones en función de lo siguiente:

- cumplir con las leyes locales;
- garantizar que los contenidos creados no sean inapropiados u ofensivos a nivel local.

En estos casos, hay que asegurarse de que los principios que Pearson describe en este documento sigan siendo primordiales y que se mantiene el cumplimiento o la alineación con las normas internacionales. Hemos publicado nuestra [Política de orientación acerca de la concientización cultural](#) para ofrecer más apoyo contextualizado cuando surjan estos problemas.

En el 2022, Pearson hará una revisión de todas las normas editoriales y de contenidos locales para garantizar que se ajusten a la Política. Una vez que se haya realizado y cuando sea pertinente, los líderes de negocio de Pearson facilitarán las normas locales suplementarias a nuestros socios comerciales según sea necesario para los proyectos contratados.





Cumplimiento de la Política

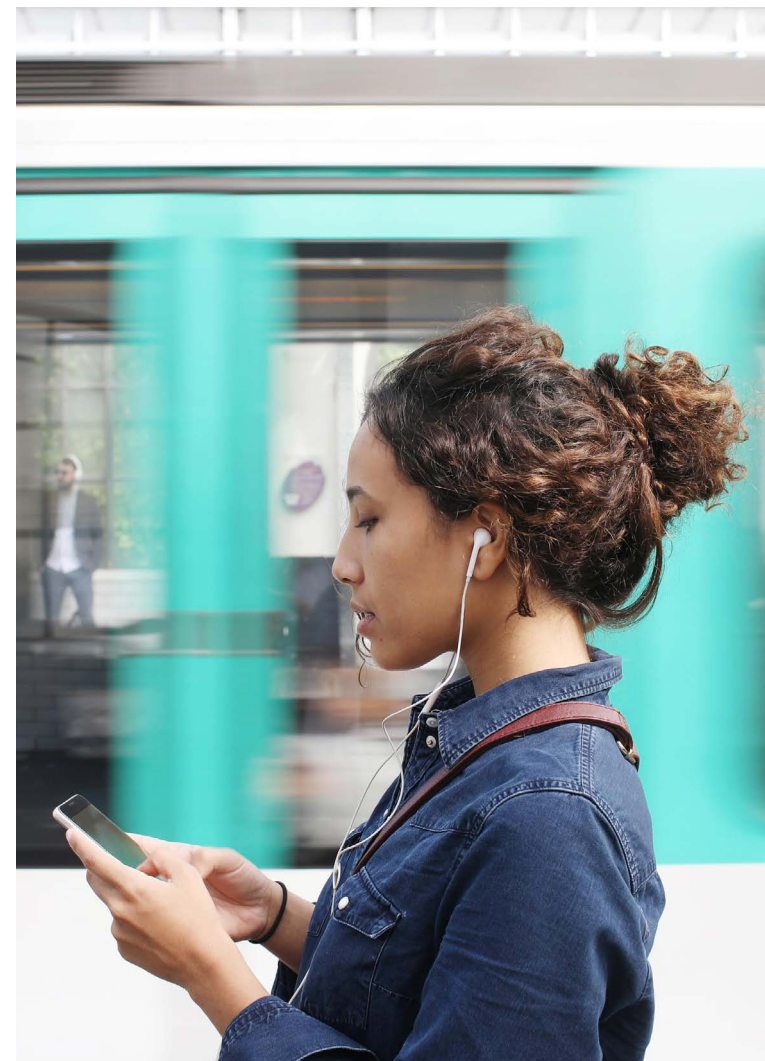
La incorporación de un enfoque diverso, equitativo e inclusivo exige que toda la empresa sostenga una cultura de consideración activa en nuestras prácticas de trabajo.

Se espera que todos los empleados y socios comerciales de Pearson se comprometan a tomar medidas conscientes en su enfoque de desarrollo de contenidos. Este compromiso exige reconocer los sesgos inherentes a nuestra propia educación cultural y a la de los demás, que pueden implicar la exclusión, la marginación o la caracterización injusta de otros que no se parecen a nosotros o que no representan la cultura dominante. Requiere un sentido de la responsabilidad personal y un conocimiento de cómo los sesgos se transfieren a nuestro trabajo. Debemos investigar lo suficientemente e involucrar a la comunidad para respaldar toda nuestra toma de decisiones a través de una perspectiva de DE&I y para ejemplificar el compromiso de Pearson con el aprendizaje para la vida.

Las buenas prácticas pueden resumirse de la siguiente manera:

1. **Compromiso:** esto requiere una reflexión personal, una evaluación de nuestros propios sesgos y la promoción de la equidad social y de la lucha contra el racismo y los prejuicios en cualquier contenido que produzcamos.
2. **Investigación:** ¿existe una perspectiva definitiva para abordar un problema? ¿Qué otros trabajos en este campo podrían aportar información sobre este tema? Se debe buscar activamente una diversa gama de perspectivas. Cuando estén representadas diversas comunidades, la investigación debe incluir un involucramiento directo con los miembros de las comunidades pertinentes para obtener perspectivas auténticas.
3. **Participación:** involucrarse con grupos más amplios para compartir el aprendizaje, colaborar y obtener una diversidad de perspectivas y puntos de vista de aprendices, educadores, comunidades, compañeros y colegas.
4. **Análisis:** adoptar un enfoque crítico para explorar las pruebas de los conceptos que presentamos.
5. **Desarrollo:** aprovechar la oportunidad de seguir ampliando nuestros conocimientos y mantenernos al día en nuestra área de especialización con una perspectiva de DE&I.

Como empleador, Pearson se compromete a apoyar a sus colegas y socios en la construcción de una cultura inclusiva y a crecer a través de nuestras comunicaciones, procesos, actividades y recursos.



¿Cuándo debe consultarse la Política en el proceso de desarrollo de contenidos de Pearson?

La respuesta corta es: en todo momento. En cada etapa del proceso de desarrollo de contenidos, las personas y los equipos deben integrar las consideraciones de esta Política.

Las prácticas de planificación, desarrollo, producción y revisión difieren entre los equipos de contenidos, servicios y productos en diferentes lugares, regiones y partes de la empresa. Las prácticas también pueden diferir en cuanto a la gobernanza en función del proyecto o del servicio, o de las condiciones específicas establecidas en los contratos de los socios comerciales y el cronograma de trabajo acordado. Sin embargo, todas las personas que participan en el desarrollo de contenidos para Pearson deben respetar la Política a lo largo del proceso de creación, revisión y publicación o liberación de contenidos. Esto incluye a empleados y socios comerciales, trabajadores independientes y proveedores, sin importar la unidad de negocio o el equipo para el que trabajen.



Resolución de inquietudes



¿Cómo sabré si algo está o puede estar en conflicto con los principios de la Política en el contenido en el que estoy trabajando?

Reflexione y pregúntese lo siguiente:

- **¿Es el contenido coherente con los compromisos con la diversidad, la equidad y la inclusión de Pearson?**
- **¿Se sentiría cómodo** si leyera sobre el contenido en los medios de comunicación?
- **¿Iría el contenido en contra del espíritu** de los compromisos con la DE&I de Pearson?
- **¿El contenido lo ofende a usted u ofende a personas que tienen identidades y experiencias de vida diferentes a las suyas?**
- ¿Puede un aprendiz interpretar el contenido de modo que al hacerlo esté **perpetuando un sesgo o un estereotipo**, o continuando con la **marginación** de un grupo de personas?
- **¿Es el contenido legal y congruente** con el Código de Conducta de Pearson?

¿Qué pasa si un aprendiz o cliente tiene una inquietud o identifica un problema con el contenido que va en contra de la Política?

Si durante su compromiso con Pearson, un aprendiz o cliente le plantea una preocupación y desea informar a Pearson, puede remitirlo al [portal para reportar prejuicios de Pearson](#).

Este enlace permite a los aprendices y educadores que tengan inquietudes sobre el material de Pearson ponerse en contacto directamente con nosotros para que podamos investigar y solucionar los posibles problemas.

Si no está seguro de que la inquietud del individuo sea sobre una infracción directa de esta Política, puede dirigir sus consultas a www.pearsonethics.com, nuestra página web externa para reportar presuntas infracciones de cualquiera de nuestras políticas globales o de nuestro Código de Conducta.

¿Qué pasa si yo o un colega tenemos una preocupación o identificamos un problema con el contenido que va en contra de la Política?

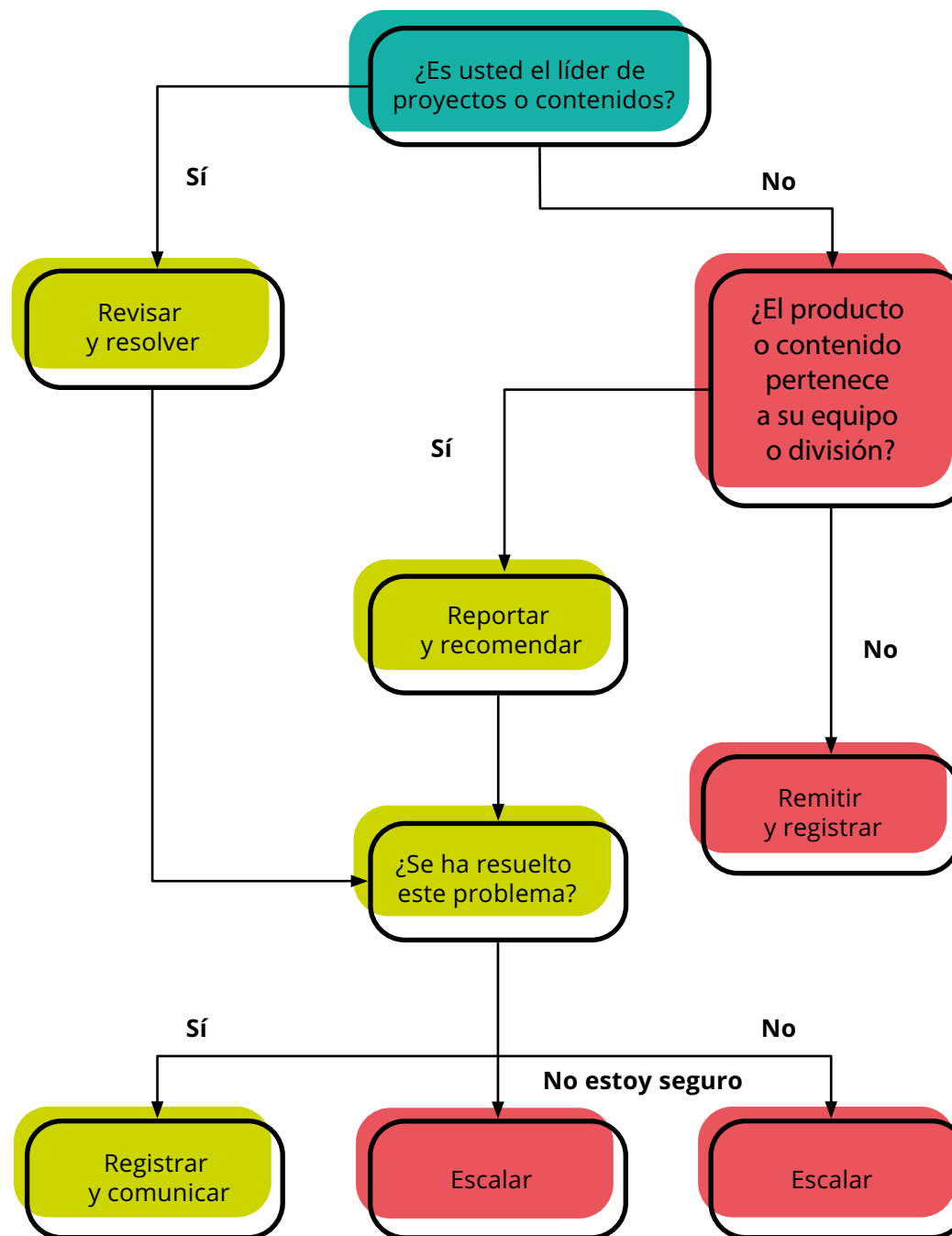
Si usted, como socio comercial, tiene alguna pregunta o le preocupa que el contenido de cualquiera de los productos de Pearson parezca estar en conflicto con las declaraciones de principios expuestas en esta Política y la escalada del problema a un encargado editorial o de negocios de su compañía no se tradujo en ninguna medida o resolución, nos gustaría que nos informe. Puede ponerse en contacto directamente con su líder de negocios de Pearson, o comunicarse con nuestro Comité de Política a través de este [formulario](#). Sea cual sea la forma que elija para comunicarse con nosotros, incluya detalles específicos sobre el contenido y su preocupación. Esta será escalada adecuadamente para lograr una resolución.

Ruta para escalar problemas

Esta ruta para escalar problemas se proporciona a los socios comerciales de Pearson para apoyar la transparencia de nuestros procesos. Le permite comprender cómo responde Pearson cuando se identifican problemas con el contenido que infringen la Política. Como socio comercial de Pearson, su vía para reportar problemas de contenido se detalla en la sección anterior de este documento.

Se espera que cada equipo y división de Pearson mantenga un registro de cualquier contenido que se identifique como una infracción de la Política. Este registro incluirá la siguiente información:

- el nombre de la persona que reporta el problema;
- el producto o el artefacto y una descripción del problema;
- medidas adoptadas para la resolución, incluidos los plazos acordados;
- la aprobación adecuada.



Cont. de escalar problemas (solo para uso interno)

Revisar y resolver

Es responsabilidad del líder de proyectos o contenidos investigar cualquier problema o inquietud con respecto a los contenidos que se denuncien por infringir la Política.

Los líderes de proyectos o contenidos deben consultar a los expertos correspondientes al examinar los problemas y remitir el contenido directamente al autor, escritor o editor. Los líderes se encargan de gestionar a las principales partes interesadas y a los responsables de la toma de decisiones (incluidos los representantes del Departamento de Asuntos Legales y Conformidad, si corresponde) implicados para llegar a una resolución y realizar los cambios de contenido que sean necesarios.

Reportar y recomendar

Registre el problema en el registro de problemas en torno a la Política de su división e indique lo siguiente:

- cuál es el problema y dónde se originó;
- el contenido afectado por el problema;
- qué [principio](#) infringe el problema;
- su recomendación para una solución SMART.⁵

El problema debe dirigirse entonces al propietario del producto o el servicio, quien **revisará o resolverá y registrará o comunicará, o bien escalará.**

⁵ SMART = Specific (específico), Measurable (mensurable), Achievable (alcanzable), Realistic (realista), Time-bound (sujeto a un plazo de tiempo).

Remitir y registrar

Si este contenido no está bajo su control o el de su división y es responsabilidad de otra división, remita el problema a su gerente directo e indique lo siguiente:

- cuál es el problema y dónde se originó;
- el contenido afectado por el problema;
- qué principio infringe el problema.

Su gerente directo se encargará de remitir este asunto al vicepresidente o el director de la división correspondiente.

Registrar y comunicar

Los propietarios de productos o servicios⁶ también son responsables de comunicar la resolución a todas las partes interesadas y a la persona que identificó el problema. Además, son responsables de garantizar que el registro de problemas en torno a las políticas se mantenga actualizado.

Más apoyo

Si todavía le preocupa que un problema que reportó no se haya resuelto tras informarlo o remitirlo al propietario del producto o el servicio, nos gustaría que nos lo comunicara.

⁶ "Propietario" se refiere a la persona que es responsable de la ejecución de principio a fin del producto o el servicio. Por lo general, se trata de una persona con nivel de jefe o director.


Comuníquese con el vicepresidente responsable de las normas de contenido en su división o un equivalente. Sea lo más específico y detallista posible para que entiendan su pregunta o sus inquietudes.

Nota: Es posible que, en ocasiones, un problema sea complejo y requiera múltiples niveles de intervención y aprobación. En este caso, se espera que usted siga la política de escalado de su división o unidad.

Escalar

Si un problema no puede resolverse o si existe un riesgo inmediato para la reputación de Pearson, remítalo a la parte pertinente en orden jerárquico: propietario del producto o el servicio, vicepresidente o equivalente y, por último, vicepresidente ejecutivo. En cualquier etapa del proceso de escalado, asegúrese de que el problema se registre en el registro de problemas de de Política para la División relevante.





Información importante

Haz lo mejor que puedas hasta
que sepas más. Y cuando sepas
más, hazlo mejor.

—Maya Angelou

1

Capacitación y resolución de consultas



Capacitación y apoyo para la implementación

Pearson brinda capacitación y apoyo para la implementación de la Política, lo cual incluye lo siguiente:

- **Seminarios y talleres** para informar y capacitar a los colaboradores en el contenido editorial de Pearson.
- **Módulos de aprendizaje en línea para los empleados** de Pearson U, que incluyen lo siguiente:
 - Política (obligatorio para los empleados).
 - Concientización sobre los sesgos en los contenidos de Pearson (obligatorio para todos los empleados que trabajan con contenidos de Pearson).
 - Marco de la diversidad, equidad y la inclusión y normas de contenido de Pearson (una serie de capacitaciones obligatorias para todos los empleados que trabajan con contenidos de Pearson).
- **Módulos de aprendizaje en línea para los socios comerciales que trabajan con el contenido de Pearson** en la plataforma de aprendizaje y desarrollo seguros de Pearson⁷ (será **obligatorio** según la función de la entidad), que incluyen lo siguiente:
 - Política.
 - Concientización sobre los prejuicios en los contenidos de Pearson.
 - Marco de la diversidad, equidad y la inclusión y normas de contenido de Pearson (la capacitación general será obligatoria).

Consultas

Si tiene preguntas relacionadas con la Política, comuníquese con su líder de negocio de Pearson, quien puede darle mayor información, o comuníquese con nosotros a través de este [formulario](#).



2

Marco de aprendizaje de la diversidad, la equidad y la inclusión de Pearson (fragmento)





Un marco para integrar los principios de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el diseño y el desarrollo de nuestros contenidos y experiencias de aprendizaje

En Pearson, nos comprometemos a garantizar que nuestros contenidos y experiencias de aprendizaje representen una amplia gama de identidades sociales, incluidas las siguientes: **raza, etnia, género e identidad o expresión de género, orientación sexual o romántica, nivel socioeconómico, estructura o situación familiar, ubicación geográfica, prácticas culturales, creencias religiosas, espirituales o políticas, idioma, edad y discapacidad.**

Vamos más allá de la representación y nos esforzamos por practicar principios de equidad social. En este sentido, nos proponemos crear productos y servicios que incidan en el compromiso de los aprendices con la justicia social. Todo lo que produzcamos debe ser accesible para todos. Nuestro objetivo es permitir que cada persona alcance su potencial, reflejando y satisfaciendo las necesidades de los diversos grupos para los que trabajamos. También reconocemos que las personas pertenecen a múltiples grupos que se entrecruzan y que las nuevas formas de exclusión exigirán una atención renovada. Este documento describe cómo nuestras aspiraciones para nuestros contenidos y prácticas ayudarán a conseguir resultados clave para los aprendices y promoverán la equidad social.

En todos los contenidos y experiencias de aprendizaje que

producimos, incluido el material de marketing y promoción y los productos educativos, Pearson se esfuerza por hacer lo siguiente:

- garantizar una representación equitativa y adecuada de las comunidades e identidades de cada persona;
- retratar a todas las personas como complejas y llenas de matices;
- contar las historias de las vidas y las contribuciones de todos los grupos de personas para garantizar la inclusión de comunidades diversas e históricamente marginadas;
- reconocer la capacidad y la agencia de las personas individuales, como así también las barreras sistémicas, estructurales e institucionales.

Si producimos contenidos y fomentamos experiencias de aprendizaje que se ajusten a estos objetivos, tendremos la oportunidad de posibilitar resultados clave para los aprendices que promuevan la equidad social, como los enumerados a continuación:

- Desarrollar una **identidad** social positiva basada en su pertenencia a múltiples grupos de la sociedad y crear un sentimiento de **pertenencia** para ellos mismos y para los demás dentro de su(s) esfera(s) social(es) (p. ej., el aula, el barrio, el lugar de trabajo, el equipo, etc.).
- Responder a la diversidad con **empatía** y **conexión**, lo que les permite trabajar eficazmente con otras personas, tanto similares como diferentes a ellos.
- Reconocer la necesidad de **intervenir** para desafiar la injusticia y la intolerancia.
- Potenciar y valorar sus contribuciones y **opiniones** únicas a fin de elevar el sentido de **agencia** y así iniciar un cambio productivo.



3

El plan de negocio sostenible de Pearson





Aprendizaje para todos

Se trata de reducir los obstáculos y de aumentar de forma mensurable la equidad en el aprendizaje.

Producto

Acceso e inclusión

- Aumentaremos el acceso al aprendizaje de los grupos marginados mediante productos y asociaciones nuevas y existentes, identificando estrategias para superar los obstáculos. Estos grupos incluyen, entre otros, a las mujeres, las minorías raciales, los grupos de bajos ingresos y las personas con discapacidad.*

Representación en los contenidos

- Para el 2025, reforzaremos los procesos, la Política editorial y las asociaciones existentes, y crearemos nuevas, para eliminar los prejuicios y representar a los consumidores a los que servimos, incluso en función de la raza, la etnia y el género, en nuestros productos y a través de nuestros proveedores de contenidos.



Aprendizaje para un mundo mejor

Se trata de liderar la transformación para desarrollar las capacidades necesarias para influir en la sociedad y en el planeta.

Producto

Sostenibilidad y responsabilidad social en los contenidos

- Integraremos la sostenibilidad, la responsabilidad social y los conocimientos y habilidades en la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) en nuestros contenidos, calificaciones y programas en línea, al tiempo que prepararemos a las personas para que dejen una huella en sus trabajos y vidas.*

Capacitación de los educadores, empleados y proveedores

- Desarrollaremos y difundiremos herramientas y recursos para ayudar a los educadores a introducir la sostenibilidad en sus clases.¹
- Proporcionaremos oportunidades a todos los empleados y proveedores para acceder a contenidos, cursos y capacitación para explorar temas de sostenibilidad, responsabilidad social y DE&I para el 2023.

¹ Nota: Aunque ya estamos trabajando en estas áreas, tal como se indica en esta sección, también estamos trabajando internamente en el 2021 para establecer objetivos mensurables y con plazos que se ajusten a la escala y coincidan con las áreas de interés de nuestra nueva estrategia corporativa. Daremos a conocer los objetivos en estas áreas en nuestro informe anual del 2021 o antes.



Liderazgo responsable

Se trata de crear una cultura y dirigir una empresa que dé prioridad a nuestro impacto en el cambio climático y en los derechos humanos.

Personas

Derechos humanos

- Respetamos los derechos de los consumidores, los empleados, los proveedores y las comunidades, y tenemos en cuenta el impacto de nuestras decisiones empresariales en los derechos humanos.
- Es importante que Pearson proteja los datos de nuestros clientes y que al mismo tiempo trabaje con ellos para desarrollar productos adaptados a sus necesidades.
- Trabajaremos exclusivamente con proveedores que respeten los derechos humanos y promoveremos a los proveedores que defiendan la DE&I.

Diversidad, equidad e inclusión

- Para el 2025, nos comprometemos a que la representación en los niveles de dirección de la empresa refleje una mayor diversidad racial, étnica y de género en los lugares donde operamos.
- Para el 2030, nos abasteceremos de £500 millones de proveedores con acreditación de diversidad.

Empleados y comunidades

- Daremos oportunidades para que los empleados utilicen su talento para contribuir a los objetivos de sostenibilidad a través de sus funciones empresariales y del voluntariado.

Planeta

Neutralidad de carbono

- Para el 2030, reduciremos las emisiones de alcance 1, 2 y 3 en un 50 % con respecto a la referencia del 2018, tal y como aprobó la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia.
- Para el 2030, seremos carbono neutros en los alcances 1, 2 y 3.

Huella ambiental de los productos

- Para el 2025, el 100 % de los productos de papel tendrán la certificación del Consejo de Administración Forestal (FSC).
- Para el 2025, nos aseguraremos de que todos los productos y envases se reciclen ampliamente o se incluyan en un programa de recuperación.
- Diseñaremos productos digitales para la eficiencia energética.

Nuestros principales objetivos de desarrollo sostenible de la ONU





4

La “casa” de contenidos



La visión

Pearson es una organización inclusiva y diversa cuyo personal, productos y servicios reflejan auténticamente a los aprendices a los que servimos, sean quienes sean y vivan donde vivan.

Política editorial y de contenidos globales de Pearson

Los productos y servicios de Pearson deben representar la rica diversidad de nuestra sociedad y público mundiales; asimismo, deben garantizar que esta representación vaya en contra del racismo y de los sesgos, promueva la equidad, la justicia social y el respeto a los derechos humanos, se base en pruebas y en hechos, y sea ética y legal.

Marco y políticas de accesibilidad: Principios globales

Orientación que apoya la creación de contenidos perceptibles, operables, comprensibles y robustos, según los principios de accesibilidad global.

Marco de la DE&I

El conjunto de estándares que ilustran con claridad cómo los contenidos producidos en consonancia con la Política pueden fomentar resultados positivos para nuestros aprendices y comunidades.

Normas y listas de verificación de los contenidos para la DE&I de Pearson

Género	LGBT+	Perspectivas de interseccionalidad	Otras normas centradas en áreas en las que la representación está distorsionada
Raza y etnia	Discapacidad	Sostenibilidad ambiental	

El conjunto de normas y listas de verificación de Pearson que proporciona orientación adicional para la creación y revisión de contenidos en áreas específicas en las que la representación de las personas está distorsionada está enfocado en los cinco desafíos clave que se perpetúan en los contenidos educativos y en los medios de comunicación (historias ausentes, escasa representación, asociaciones positivas limitadas, asociaciones negativas exageradas y el marco del problema).

Políticas y materiales de apoyo en relación con la DE&I

La gama de políticas, orientaciones, programas y materiales que reflejan nuestros compromisos con la DE&I y que apoyan la creación, el desarrollo y la producción de contenidos en la implementación de la visión de Pearson.

5

Accesibilidad en el
contenido de Pearson

Madurez de la accesibilidad en el diseño de contenidos

Para lograr la madurez de la accesibilidad en los contenidos de Pearson, debemos diseñar y desarrollar contenidos para que las personas con discapacidad puedan utilizarlos. Como se muestra en el siguiente gráfico, el proceso de madurez de la accesibilidad de los contenidos requiere integrar la accesibilidad en los flujos de trabajo, actualizar y reciclar a nuestro personal a través de la capacitación continua y mejorar la accesibilidad en los contenidos a lo largo del tiempo siguiendo la última versión de las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) del Consorcio World Wide Web (W3C).



Las WCAG se organizan en torno a cuatro principios básicos denominados “POUR” (por sus siglas en inglés), que se definen de la siguiente manera:

1. **Perceptible:** los usuarios deben ser capaces de percibir la información que se les presenta. La información no puede depender de una sola capacidad sensorial, como la vista o la audición.
2. **Operable:** los usuarios deben ser capaces de manejar la interfaz. La interfaz no puede requerir una interacción que un usuario no pueda llevar a cabo, como el manejo únicamente con el mouse.
3. **Comprensible:** los usuarios deben poder entender tanto la información como el funcionamiento de la interfaz de usuario. El contenido o el funcionamiento no pueden ser difíciles de entender para los usuarios.
4. **Robusto:** los usuarios deben poder acceder a los contenidos con una amplia variedad de agentes de usuario, incluidas las tecnologías de asistencia. A medida que las tecnologías y los agentes de usuario evolucionan, los contenidos deben seguir siendo accesibles.

Siguiendo los principios de las WCAG y el proceso de madurez de la accesibilidad en el contenido, Pearson identificará reflexiva e intencionadamente los prejuicios y la exclusión, y los eliminará de nuestras prácticas empresariales y productos.

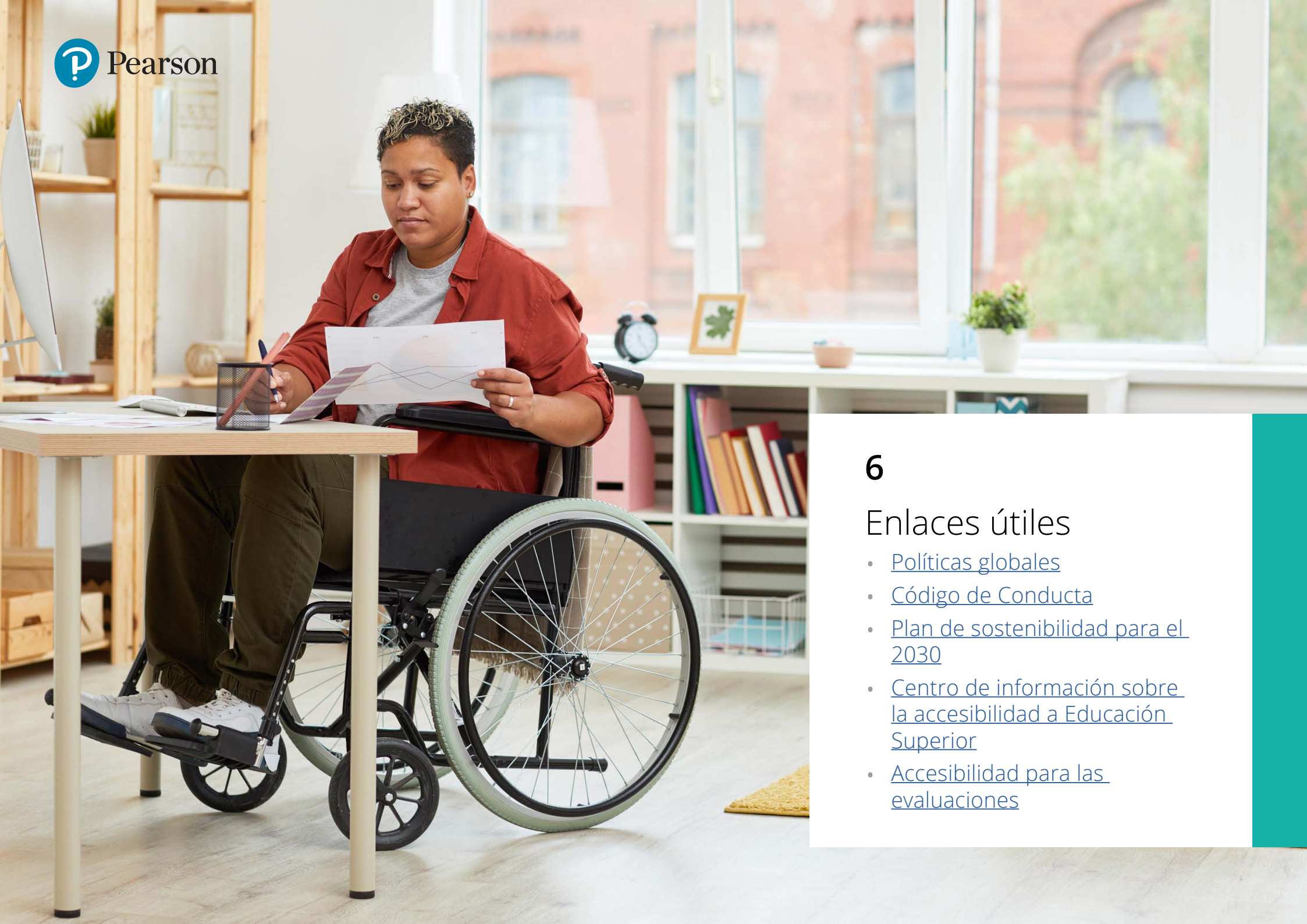
Pearson dispone de numerosos recursos para ayudar a los equipos de contenidos y productos a comprender y realizar mejoras continuas en materia de accesibilidad. Estos incluyen, entre otros, los siguientes:

Enlaces sobre la accesibilidad de las evaluaciones:

- [Normas de accesibilidad de Pearson](#)
- [Normas de accesibilidad para los equipos de contenidos y de publicación](#)
- [Recursos generales para la accesibilidad](#)

Enlaces sobre la accesibilidad a Educación Superior:

- [Capacitación en accesibilidad para el creador de contenidos de Pearson](#)
- [Guía de accesibilidad en los documentos de Pearson](#)
- [Manual de accesibilidad en los contenidos digitales y en el diseño digital de Pearson](#)



6

Enlaces útiles

- [Políticas globales](#)
- [Código de Conducta](#)
- [Plan de sostenibilidad para el 2030](#)
- [Centro de información sobre la accesibilidad a Educación Superior](#)
- [Accesibilidad para las evaluaciones](#)



7

Los desafíos

Integración de la DE&I en nuestros contenidos

Abordar los siguientes desafíos contribuye a nuestro compromiso con la equidad social, el antirracismo y la lucha contra los sesgos. Aunque las descripciones que aparecen a continuación son breves, Pearson cuenta con una serie de normas de contenido que se centran en conjuntos específicos de características y proporcionan más detalles sobre cómo se presentan estos desafíos en el contenido, con recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para abordarlos. Pearson sostiene que la interseccionalidad debe ser la meta principal de nuestro enfoque a la hora de abordar estos desafíos.



Desafío 1: escasa representación

Se refiere a la escasa representación de personas de grupos marginados, excluidos y estigmatizados por la sociedad en nuestro material promocional y de marketing, y en nuestros productos educativos.

Al abordar la escasa representación, la idea es pensar dos veces en nuestra representación de lo que se considera “normal” y de quién es “aspiracional”. Garantizar que las personas de diferentes orígenes y características aparezcan de forma coherente y auténtica en el contenido (y evitar, sobre todo, la incorporación selectiva) apoyará este enfoque inclusivo.



Desafío 2: asociaciones negativas exageradas

Esto ocurre cuando se asocian características, comportamientos o rasgos negativos con características personales específicas de forma repetida y sin mérito. A menudo se asocian con estereotipos y se basan en sesgos individuales, estructurales, institucionales y sociales. Incluso los expertos y especialistas en la materia son propensos a tener estos sesgos. Los creadores de contenidos pueden reforzar sin darse cuenta los estereotipos o prejuicios inherentes al material de origen. Debe cuestionarse la validez de tales afirmaciones. La generalización de un rasgo sobre un grupo específico no es aceptable.

Cuando se describe a una persona o a un grupo con un conjunto específico de características en el contenido de Pearson, la descripción debe dar lugar a una interpretación matizada de lo que se está representando. Hay que tener especial cuidado de no utilizar estereotipos asociados a un conjunto específico de características sin permitir los matices o el reconocimiento de los factores externos al individuo que contribuyen a ello.

⊗ Desafío 3: asociaciones positivas limitadas

Se refiere a la perpetuación de un estereotipo que en la superficie puede parecer positivo, pero que en realidad es limitado o limitante. Esto se hace a menudo con buena intención, por ejemplo, para disociar a los individuos de grupos marginados, excluidos o estigmatizados de las representaciones negativas.

Los contenidos de Pearson no deben hacer uso de estas representaciones limitantes. Nuestros contenidos deben ofrecer un enfoque variado y diverso de las actividades, funciones y carreras profesionales positivas.

❓ Desafío 4: historias ausentes

Ocurre cuando las características o los atributos de las personas son marginados por los sistemas y las sociedades que son actual o históricamente dominantes en el mundo, tanto a nivel económico como político. Por lo general, las contribuciones de las personas marginadas se presentan muy rara vez o de forma breve, o se presentan en un contexto que es deliberado, lo cual indica un nivel de exclusividad, anomalía o subordinación. Para cuestionar estas historias ausentes, Pearson debe adoptar un enfoque equitativo a la hora de producir relatos sobre la historia o sobre las estructuras sociales y la cultura. Deberíamos hacer un esfuerzo concertado para buscar esas historias que faltan y desarrollar relatos más diversos, ricos y auténticos.

⊠ Desafío 5: el marco del “problema”

Se refiere al hecho de que los “ismos” son complejos. Funcionan a nivel individual e interpersonal, pero se perpetúan y refuerzan mediante sistemas, estructuras e instituciones. El “marco del problema” se refiere a una forma de presentar a los individuos o grupos como víctimas indefensas de sus propias desventajas. Esta perspectiva ignora la realidad de que los sistemas, las estructuras y las instituciones establecidas han concedido durante mucho tiempo el poder social, económico y político a determinados grupos y han dejado a otros sin poder. El “marco del problema” se debe a menudo tanto a las distorsiones como a los debates precisos y comprensivos, que etiqueta la experiencia de los individuos y grupos en términos de su “desventaja” y “opresión”. El contenido de Pearson debe reconocer la capacidad y la agencia de los individuos, como así también las barreras sistémicas, estructurales e institucionales que crean y perpetúan las desigualdades o injusticias en la sociedad.



8

Definiciones de los términos utilizados en la Política y en las normas relacionadas



Es importante señalar que los conceptos, la terminología y las buenas prácticas relacionadas con la DE&I están en constante evolución y se basan en contextos culturales y geográficos. Esta lista de terminología y definiciones refleja el contexto cultural al momento de su elaboración y se actualizará con frecuencia en consonancia con el resto de esta Política.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
AAPI, BAME y BIPOC	<p>AAPI es un acrónimo que se emplea en Estados Unidos para referirse a los estadounidenses de origen asiático e isleños del Pacífico.</p> <p>BAME es un acrónimo que se emplea en el Reino Unido para referirse a las etnias negra, asiática y minoritarias.</p> <p>BIPOC es un acrónimo que se emplea en Estados Unidos para referirse a personas negras, indígenas y de color.</p> <p>Es importante señalar que identificar a un “grupo” de individuos únicamente por su identidad colectiva (es decir, su origen étnico, cultural o religioso, como los términos AAPI, BAME y BIPOC, especialmente como acrónimos, pueden implicar para algunos) puede reforzar el concepto erróneo de homogeneidad dentro de los grupos, la “otredad” y la idea de que estos grupos se definen únicamente por su falta de pertenencia a los grupos percibidos como mayoritarios; por ejemplo, en el Reino Unido, los que se identifican como blancos, cristianos y británicos. Este documento reconoce que la identidad de una persona no está limitada por su identidad colectiva y que el concepto de etnia y su relación con el concepto de “minoría” es complejo, a veces variable y posee sutilezas. Cuando los términos <i>AAPI</i>, <i>BAME</i>, <i>BIPOC</i>, <i>personas de color</i> y <i>grupos étnicos minoritarios</i> se utilicen en nuestros contenidos, deben marcarse para su consideración. El lenguaje que hace referencia a estas identidades “grupales” debe utilizarse únicamente en el contexto de las desigualdades institucionalizadas y sistémicas en la experiencia y en la desproporcionada desventaja en los resultados que experimentan los individuos de estos grupos (con especial atención a la educación) y no en relación con la autoidentificación o la autodefinición individual.</p>
Antirracismo	<p>Acuñado por Ibram X. Kendi, se refiere a la toma de decisiones conscientes y activas para desarrollar una identidad y un enfoque saludables y funcionales de las cuestiones de raza, etnia y racismo. Comienza con el reconocimiento de que las ideas sobre la superioridad de las personas blancas siguen siendo profundamente influyentes y prevalentes en nuestra sociedad. La lucha contra el racismo requiere desafiar las narrativas populares en torno a la “raza” y el esfuerzo por deconstruir y dismantelar el racismo individual, interpersonal y sistémico, como así también los privilegios basados en la raza. Ser antirracista exige reconocer que el mayor reto a la hora de crear una sociedad justa y equitativa para todos es abordar el racismo institucionalizado y estructural.</p>
Antisemitismo	<p>La Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto define el antisemitismo como “una determinada percepción de los judíos, que puede expresarse como odio hacia ellos. Las manifestaciones retóricas y físicas del antisemitismo se dirigen a personas judías o no judías, o a sus bienes, y a instituciones y centros religiosos de la comunidad judía”.</p>
Antropomorfismo	<p>Es la atribución de características humanas a un animal, objeto u otra entidad (p. ej., un extraterrestre o un ser místico).</p>
Características o clases protegidas	<p>El término características o clases protegidas se refiere a grupos de personas con características comunes que están legalmente protegidas contra la discriminación por estas características. La terminología está definida en la legislación del Reino Unido y Norteamérica. Por ejemplo, algunas de las características a las que pueden aplicarse estas leyes son la edad, la discapacidad, el cambio de sexo, el matrimonio y la unión civil, el origen nacional, el embarazo y la maternidad, la etnia, la religión o las creencias, el sexo, la orientación sexual y la condición de veterano. Las leyes contra la discriminación varían entre los distintos países y dentro de ellos en ámbitos como el empleo y la remuneración, el acceso y la participación en la educación y la vivienda.</p>
Derechos humanos, civiles y políticos	<p>El término “derechos humanos” se refiere a los derechos morales y éticos inalienables de todas las personas. Los derechos humanos abarcan desde el derecho a la vida, a la libertad y a no ser perseguido ni dañado, hasta el derecho a un trato igual y justo, y a la dignidad. A veces se denominan derechos de primera generación. El término también abarca los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, que son derechos que conciernen a la producción, el desarrollo y la gestión del material para las necesidades de la vida, es decir, derechos que otorgan a las personas seguridad social y económica; a veces se denominan derechos orientados a la seguridad o de segunda generación. Los derechos orientados a la seguridad incluyen el derecho a la alimentación, la vivienda, la educación y la atención sanitaria. Los derechos civiles y políticos incluyen la libertad de culto, de voto, de participación en la vida política, de libre asociación y de acceso a la información; también incluye la libertad de pensamiento y de expresión.</p>
Derechos lingüísticos	<p>El derecho de las personas de vivir una vida digna de acuerdo con su identidad lingüística, por ejemplo, a acceder a la(s) lengua(s) materna(s) y a una educación primaria impartida en la lengua materna, el acceso a un idioma oficial y el derecho de los grupos minoritarios de perpetuarse como un grupo distinto, con su propia lengua (sin forzar el cambio de lengua).</p>

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Diferencia de aprendizaje	Es un término que reconoce que la actual gama de discapacidades definidas y de neurodiversidad no es exhaustiva.
Discapacidad	Una persona tiene una discapacidad cuando la interacción entre su entorno y sus capacidades físicas, cognitivas, sensoriales o de comunicación impiden o limitan la realización de tareas o la participación en actividades, o interfieren con ellas.
Discurso colonial	Es un patrón sistémico de enseñanza, comunicación y política que se deriva de la formación de estructuras sociales que colocan a los antiguos países imperiales y a sus respectivos grupos étnicos como punto de referencia y en una posición de poder y ventaja con respecto a las comunidades anteriormente colonizadas y a sus respectivos grupos étnicos. Este discurso busca perpetuar la subyugación de las comunidades anteriormente colonizadas a través de una omisión de las narrativas sobre el éxito, los logros y el progreso de las personas de estas comunidades, con foco en las narrativas sobre la impotencia, el déficit, la dependencia y la explotación.
Diversidad	La diversidad incluye todas las formas en que las personas difieren y abarca las diferentes características que hacen que un individuo o grupo sea diferente de otro, incluida la raza, la etnia, el sexo, el género, la identidad de género, la edad, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o romántica, el nivel socioeconómico, la educación, el estado civil, el idioma, la neurodiversidad y la apariencia física, entre otras. Una persona no se clasifica por un solo marcador de diversidad; los rasgos colectivos se combinan para formar al individuo.
Elecciones sexuales	Las elecciones sexuales se refieren a las preferencias de una persona en cuanto a atracciones y comportamientos sexuales.
Enfermedad física o mental	La enfermedad física o mental se refiere a una serie de trastornos o condiciones de salud que afectan a la capacidad del cerebro para aprender o retener información o a la capacidad del individuo para mantener relaciones con los demás. Esto puede incluir condiciones causadas por eventos traumáticos, incluidas las experiencias adversas en la infancia y el trastorno de estrés postraumático (TEPT).
Equidad	La equidad es el trato justo, el acceso, la oportunidad y el progreso para todas las personas, y el esfuerzo simultáneo por identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos. Mejorar la equidad implica aumentar la justicia y la igualdad tanto en los procedimientos y procesos de las instituciones o los sistemas como en sus distribuciones de recursos. Abordar los problemas de equidad exige comprender las causas profundas de las disparidades de resultados en la sociedad.
Equidad social	Consulte la definición de equidad.
Estereotipos	Se definen como creencias fijas y excesivamente generalizadas sobre un determinado grupo o clase de personas. Los estereotipos pueden ser negativos o positivos, pero tienen importantes implicaciones para la sociedad y los destinatarios de estos estereotipos. Al estereotipar, inferimos que una persona tiene toda una serie de características y habilidades que suponemos que tienen todos los miembros de ese grupo. Los estereotipos suelen generar prejuicios y comportamientos discriminatorios hacia diferentes grupos de nuestra sociedad o contra ellos. Se ha demostrado que los estereotipos influyen en nuestro desempeño académico, en las carreras profesionales que elegimos, en nuestras experiencias en el trabajo y en el monto que se nos paga por el trabajo que hacemos.
Estratificación por tono de piel	Es un término acuñado por Alice Walker en 1982. Lo definió como el “trato prejuicioso o preferencial a personas de la misma raza únicamente por su color”. Es un fenómeno que se observa en todo el mundo, a menudo visto como una preferencia por las personas de piel más clara frente a las de piel más oscura dentro de las diferentes comunidades y entre ellas.
Etnicidad u origen étnico	Estos términos se refieren a un grupo de personas con una misma historia, cultura, lengua, religión y tradiciones; a menudo también comparten el color de piel. La forma de definir los grupos étnicos ha cambiado con el tiempo. Del mismo modo, la forma en que alguien se describe a sí mismo puede cambiar a medida que cambian sus percepciones o las percepciones de la sociedad. Por ejemplo, hoy en día hay 18 grupos étnicos clasificados por el gobierno del Reino Unido, y es probable que esto se amplíe. Pearson reconoce que las personas de determinados grupos étnicos marginados son las más expuestas a los sesgos y a la discriminación. Estas personas forman parte de grupos a los que nos referimos en esta Política como “minorías étnicas”. En el Reino Unido, por ejemplo, el término <i>ethnic minorities</i> (minorías étnicas) se utiliza para referirse a todos los grupos étnicos, excepto el grupo de británicos blancos. En los amplios sistemas de clasificación del gobierno del Reino Unido, las minorías étnicas incluyen a personas negras (como las africanas), asiáticas, blancas (como los nómadas irlandeses en el Reino Unido), mixtas (individuos con más de una etnia) y “otros” (como los árabes) subgrupos.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Generismo	GLSEN.org lo define como “la creencia sistemática de que las personas tienen que adaptarse al género con el que nacen en un sistema binario de género que solo incluye a las mujeres y a los hombres”.
Género	El género se refiere al conjunto de características construidas socialmente que una cultura asocia con el sexo biológico. Entre ellos se encuentran las funciones, los comportamientos, las expectativas y la autopercepción del individuo. Dependiendo del contexto, suele asociarse a la masculinidad o a la feminidad, aunque el término se utiliza de manera más amplia para señalar diferentes identidades que no coinciden con las ideas establecidas de hombre y mujer.
Geopolítica	Se refiere al estudio de la postura de un país en su desarrollo político, como sus fronteras.
Historia	Todas las cosas que sucedieron en el pasado, en especial, los desarrollos políticos, sociales o económicos de un lugar o de un grupo de personas.
Identidad de género	La identidad de género se refiere a la autoidentificación de una persona como mujer, hombre, no binaria, una mezcla o ninguna de ellas. La identidad de género puede coincidir o no con el sexo de la persona al nacer.
Identidad lingüística	La forma en la que una persona entiende su idioma en relación con el mundo y las posibilidades de uso de ese idioma en el futuro. Está estrechamente ligado a la idea de identidad, etnia, género, etc. de una persona.
Igualdad	Según el Centro de Estudios de Política Social, “la igualdad se refiere al esfuerzo por tratar a todo el mundo de la misma manera o por garantizar que todos tengan acceso a las mismas oportunidades. Sin embargo, trabajar solo para lograr la igualdad ignora los factores históricos y estructurales que benefician a algunos grupos sociales y desfavorecen a otros de modo que se originan puntos de partida diferenciales”.
Igualdad y equidad de género	La idea de que las personas, sin importar su género, gozan de los mismos derechos y oportunidades en todos los sectores de la sociedad, incluida la participación económica y la toma de decisiones; y de que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y de las mujeres se valoran de la misma forma. La equidad de género se refiere a “rellenar los espacios”, es decir, cuando la desigualdad es evidente, se toman medidas significativas para nivelar o recuperar el terreno de juego.
Imparcialidad	No dar aprobación o apoyo especial a una persona o a un grupo de personas.
Imperialismo occidental	Según el Runnymede Trust, “la islamofobia es toda distinción, exclusión o restricción hacia los musulmanes (o los que se perciben como musulmanes), o contra ellos, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o el ejercicio, en carácter igualitario, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública”.
Inclusión	Es el acto de generar entornos en los que cualquier individuo o grupo puede participar plenamente y sentirse acogido, respetado, apoyado y valorado. Mediante la inclusión, se aceptan las diferencias y se respeta a todas las personas en las palabras y acciones. Un grupo inclusivo, por definición, tiende a la diversidad. Sin embargo, un grupo diverso, como algunas comunidades compuestas por diferentes etnias y géneros, no siempre es inclusivo ni protege la equidad de todos sus miembros. La inclusión requiere una aplicación consciente y deliberada. A veces se considera utilizando la siguiente metáfora: “La diversidad es que te inviten a la fiesta; la inclusión es que te inviten a bailar”.
Interseccionalidad	Es un término acuñado en la década de los setenta por Kimberle Crenshaw y otras activistas feministas negras, algunas de las cuales eran también LGBTQ. La interseccionalidad se refiere a los marcos teóricos que sirven para ampliar la definición y el alcance del feminismo, y para reconocer que existen sistemas e identidades entrelazados que definen la vida de las mujeres. Como formas de opresión y privilegio, la etnia, la clase, el género y la sexualidad se “entrecruzan” en la vida individual de las personas, en las culturas y comunidades de las que forman parte y en las instituciones que estructuran sus oportunidades de vida. En el siglo XXI, la idea de interseccionalidad se ha ampliado y ahora se refiere a las complejidades de las varias identidades marginadas, tales como, ser negro, mujer, discapacitado y gay. La interseccionalidad reconoce que cada identidad marginada se enfrenta a determinados desafíos, los cuales, al combinarse, dan lugar a experiencias únicas y superpuestas de prejuicio y discriminación.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Islamofobia	Según el Runnymede Trust, “la islamofobia es toda distinción, exclusión o restricción hacia los musulmanes (o los que se perciben como musulmanes), o contra ellos, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o el ejercicio, en carácter igualitario, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública”.
Justicia	El trato o comportamiento justo y ético, sin favoritismo ni discriminación.
Justicia social	Según la ONU, la justicia social es “un principio subyacente para la coexistencia pacífica y próspera dentro y entre las naciones. Sostenemos los principios de la justicia social cuando promovemos la igualdad de género, o los derechos de los pueblos indígenas y de los migrantes. Defendemos la justicia social cuando derrumbamos las barreras a las que se enfrentan las personas por motivos de género, edad, raza, etnia, religión, cultura o discapacidad”.
Libertad	El derecho de las personas a actuar o hablar de la forma que quieran.
Lucha contra el prejuicio	Se refiere a la adopción de un enfoque inclusivo y a la constante búsqueda de oportunidades para desafiar los sesgos, los estereotipos, los prejuicios y todas las formas de discriminación en función de las características personales.
Marginado	Según el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, la marginación “describe tanto un proceso como una condición que impide a individuos o grupos participar plenamente en la vida social, económica y política”. El Instituto Nacional Multicultural explica que esta marginación también significa que todo lo que varía de la norma de la(s) cultura(s) dominante(s) se devalúa y a veces se percibe como desviado y regresivo.
Matrimonio entre personas del mismo sexo	El matrimonio entre personas del mismo sexo se refiere al matrimonio de parejas del mismo sexo biológico.
Minoría modelo	Según el glosario del 2016 de <i>Activismo de estadounidenses de origen asiático: la lucha continua (Asian American Activism: The Continuing Struggle)</i> la “minoría modelo” es un término “acuñado por el sociólogo William Peterson para describir a la comunidad japonesa, a la que consideraba capaz de superar la opresión gracias a sus valores culturales. Aunque los individuos que emplean el tropo de la minoría modelo pueden pensar que están siendo elogiosos, en realidad, el término está relacionado con la estratificación por tono de piel y su origen, el racismo contra las personas negras. El mito de la minoría modelo crea una comprensión de los grupos étnicos, incluidos los estadounidenses de origen asiático, como un monolito, o como una masa cuyas partes no pueden distinguirse unas de otras. El mito de la minoría modelo puede entenderse como una herramienta que la supremacía blanca utiliza para enfrentar a las personas de color con el fin de proteger su estatus”.
Minorización o minorizado	La minorización es un término que describe las acciones de las instituciones y los sistemas que convierten a las personas de determinados grupos en minorías. Cuestiona el término “minoría” para dejar claro que las personas o grupos de personas no son inherentemente o característicamente “minorías”, sino que ser “minoría” es una construcción social. Las personas y los grupos son minorizados como resultado de desequilibrios de poder sistémicos basados en el dominio y la sobrerrepresentación de identidades específicas que históricamente han sido privilegiadas sobre otras.
Nacionalidad y origen nacional	La nacionalidad se refiere a la ciudadanía o a la pertenencia a una nación concreta, mientras que el origen nacional se refiere a la conexión de un individuo con un país o nación a través del nacimiento. Una persona puede tener una nacionalidad diferente de su origen nacional, y muchas personas se describen a sí mismas como de doble o múltiple nacionalidad y origen nacional. La nacionalidad y la etnia suelen estar fuertemente vinculadas y se asocian a experiencias similares de prejuicio y discriminación.
Neurodiversidad	Atribuida por primera vez a la científica social Judy Singer, la neurodiversidad se refiere a las muchas formas diferentes en que el cerebro y la mente humana están estructurados y funcionan. Algunos aprendices experimentan la desigualdad y la falta de equidad en las experiencias y los resultados del aprendizaje debido a la falta de enfoques inclusivos, creativos y adaptativos en el material y los entornos de aprendizaje, enfoques que son necesarios para satisfacer una gama diversa de necesidades neurológicas. La neurodiversidad incluye diferencias de aprendizaje específicas con etiquetas como trastorno por déficit de atención (TDA), trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), autismo o trastorno del espectro autista (TEA), dislexia y dispraxia.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Nivel socioeconómico	El nivel socioeconómico se refiere a una combinación de educación, ingresos y ocupación. Se suele conceptualizar como la posición social o la clase de un individuo o grupo.
Norte global o Sur global	Al referirse a las regiones del mundo, organizaciones multinacionales como el Banco Mundial y la ONU utilizan estos términos neutrales en lugar de utilizar puntos de referencia, valores y terminología coloniales o imperialistas, tales como “primer mundo” o “tercer Mundo”, “desarrollado” o “en desarrollo”, etc. El Norte o el sur Global no son regiones estrictamente geográficas, ni son estáticas o intrínsecamente jerárquicas. Son términos socioeconómicos y sociopolíticos. El sur global se refiere a los países recién industrializados o en proceso de industrialización, muchos de los cuales tienen una historia de colonización en manos de los países del norte global. Es importante señalar que todavía hay mucho debate en torno a estos términos, ya que algunos investigadores sostienen que siguen devaluando y desindividualizando a las naciones del sur global.
Orientación sexual	La orientación sexual o romántica se refiere a la identidad de una persona como lesbiana, gay, bisexual, asexual, pansexual o heterosexual.
Participación simbólica	Se refiere a la selección consciente de personas para cumplir con algún ideal imaginario de diversidad o para evitar las críticas. Es un enfoque inauténtico de la inclusión. En cuanto al contenido, la participación simbólica puede adoptar la forma de representar a personas con características marginales específicas en un contexto absurdo o improbable, o exagerando las características para establecer que están representados diversos grupos o individuos.
Personas de color	Personas de color es un término norteamericano que se utiliza cada vez más a escala mundial. Suele referirse a las personas con ascendencia indígena africana, asiática, australiana, norteamericana o sudamericana evidente en su tono de piel, mientras que las etnias minoritarias (o, preferiblemente, marginadas) abarcan a las personas que son minorías en su contexto nacional, independientemente del tono o color de la piel.
Posición política	Un conjunto de doctrinas, convicciones o pensamientos que guían a una persona, movimiento social, institución o grupo, y que constituyen la base de la acción política.
Privacidad	La privacidad se refiere a un estado del ser en el que el individuo es capaz de establecer límites y protegerse a sí mismo, impidiendo la interferencia o el acceso injustificado a su cuerpo o a sus asuntos personales.
Pueblos indígenas	Según la ONU, los pueblos indígenas son herederos y practicantes de culturas y formas únicas de relacionarse con las personas y con el ambiente. Han conservado características sociales, culturales, económicas y políticas distintas a las de las sociedades dominantes en las que viven. Entre los ejemplos de pueblos indígenas con estatus de protección en sus países se encuentran los pueblos aborígenes e isleños del estrecho de Torres de Australia y las comunidades de las Naciones Originarias, métis e inuit, de Canadá. A pesar de sus diferencias culturales, los pueblos indígenas de todo el mundo comparten problemas relacionados con la protección de sus derechos como pueblos distintos.
Racialización	La racialización se refiere a los procesos sociales que definen a las personas, su experiencia y su comportamiento en función de su raza o etnia, o religión. Esto da lugar a un racismo estrechamente definido, en el que se privilegian las definiciones del racismo como individualizado y violento por encima de las definiciones institucionales y sistemáticas. El racismo también se conceptualiza de tal manera que centra la blancura como la norma; la desigualdad racial, entonces, se incrusta en nuestras estructuras y sistemas sociales.
Racismo	El racismo, según la <i>Enciclopedia de la Raza, la Etnia y la Sociedad</i> , significa en general “creer que el comportamiento de una persona está determinado por características heredadas estables derivadas de stocks raciales separados; cada uno de estos atributos distintivos se evalúa entonces en relación con ideas de superioridad e inferioridad”. Esto implica que hay una construcción social en la que ciertos grupos de personas son superiores a otros. Esta construcción social es el resultado de factores sociales, económicos y políticos que han atribuido el poder a algunos grupos y han dejado a otros sin poder”. El racismo tiene muchos niveles y puede estar interiorizado y ser individual, interpersonal, o institucionalizado y estructural (sistémico).
Racismo sistémico, racismo estructural, racismo institucionalizado	Estos términos se refieren a los sistemas sociales fundamentales, incluidas las estructuras e instituciones, cuyo establecimiento y desarrollo se inició durante los períodos de opresión de las personas y comunidades minoritarias en dichas sociedades. La función de estos sistemas se basa en mantener el dominio o el control de la etnia mayoritaria, al tiempo que se garantiza la opresión de otros grupos. Los discursos dominantes en estos sistemas suelen estar consagrados en la ley, de modo que favorecen a la etnia mayoritaria y privan de derechos y castigan a las demás. Con el paso del tiempo, estas desigualdades se mantienen en estos sistemas, normalmente de forma invisible para las personas de la cultura blanca dominante (esto no se refiere solo a los individuos blancos). El racismo sistémico reconoce que el racismo va más allá de un marco de actitudes individuales y se perpetúa en la vida cotidiana de las personas al interactuar con las instituciones de los sistemas de educación, salud, bienestar, orden, justicia penal, justicia civil, economía y política. Por lo tanto, las soluciones para resolver el racismo deben ser sistemáticas. Tienen que ser a nivel estructural e institucional, y no solo a nivel individual.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Raza	En términos legales en el Reino Unido, la raza se refiere a un grupo de personas definidas por su raza, color y nacionalidad (incluida la ciudadanía), orígenes étnicos o nacionales. La raza se refiere a grupos de personas con diferencias y similitudes en rasgos biológicos que la sociedad considera socialmente significativos. Se trata de una construcción social con poca o ninguna base en una diferencia biológica o fisiológica sustancial; sin embargo, se utiliza erróneamente y de forma generalizada para denotar diferencias fundamentales entre los seres humanos. Cuando se utiliza de forma incorrecta, el término presupone que existen diferencias físicas y de comportamiento inherentes entre los seres humanos que son lo suficientemente discretas y significativas como para clasificar a la especie humana en un pequeño número de grupos distintos sobre esta base. Este concepto se ha enfrentado a importantes desafíos científicos y lógicos y se acepta ampliamente como fundamentalmente defectuoso, aunque el lenguaje sigue siendo de uso común.
Religión o creencia	La religión se refiere a un sistema de creencias junto con los deberes y ceremonias relacionados con ella. Creencia es un término más amplio que abarca las ideas religiosas y filosóficas, incluido el rechazo a la creencia en deidades (p. ej., el ateísmo). Por lo general, una creencia debe afectar a sus opciones de vida o a su forma de vivir para que se incluya en la definición.
Sesgo	Es una inclinación hacia una persona, grupo, cosa o idea o en contra de estos. A menudo se asocia con los prejuicios, sobre todo en contextos humanos en los que puede dar lugar a opiniones injustas a favor o en contra de las personas en función de sus características personales.
Sesgo inconsciente	Es una forma de pensar (un marco cognitivo) del que las personas no son conscientes. Los sesgos inconscientes a favor o en contra de una cosa, persona o grupo se forman a través de la socialización. Estos estereotipos están tan profundamente interiorizados que las personas actúan de acuerdo con estas creencias y puntos de vista sin ser conscientes de lo que ha motivado sus comportamientos y el impacto en la persona o las personas que los reciben. Los comportamientos en este contexto incluyen tanto las palabras como las acciones.
Sexo	El sexo es la distinción biológica y fisiológica entre hombres y mujeres, generalmente asignada al nacer y asociada a la anatomía reproductiva del individuo. Como todas las características personales, el sexo no es binario; algunos individuos son intersexuales, es decir, nacen con características ambiguas. La presentación de las características varía mucho y puede ser individual.
Sostenible o sostenibilidad	Se refiere a todas las estructuras y sistemas que sostienen la vida, o la calidad de vida, y a la eficacia y duración de estas estructuras o sistemas. En términos de desarrollo, la sostenibilidad se utiliza no solo para referirse a la sostenibilidad ambiental, sino también a la sostenibilidad económica y social, es decir, la medida de si una estructura o sistema de crecimiento económico y desarrollo permite la salud y el bienestar a largo plazo de las personas afectadas por esta estructura o sistema. Por ejemplo, si una empresa decide ampliar sus operaciones en una comunidad para utilizar sus recursos naturales (como el petróleo), deben realizarse estudios de impacto socioeconómico y de mitigación de riesgos para determinar cómo se verá afectada la comunidad. Estos estudios deben determinar lo que la empresa debe hacer para gestionar y minimizar cualquier impacto negativo, así como proporcionar soluciones que garanticen el acceso de la población a las infraestructuras, los puestos de trabajo, la educación, la salud y los servicios de bienestar adecuados para permitir un crecimiento y un desarrollo saludables.
Verdad	Se refiere a los hechos reales y verificables, en contraposición a lo que es falso, imaginado o adivinado.
Xenofobia	Es el miedo o el odio a lo que se percibe como extranjero o extraño. La retórica y el comportamiento xenófobos suelen utilizarse para expresar la desconfianza o el conflicto entre un “grupo de dentro” y un “grupo de fuera”, y en el contexto de la etnicidad, específicamente. Está dirigida a grupos étnicos que se perciben como no nativos o no pertenecientes al grupo étnico mayoritario de la comunidad en la que se encuentran.