

Versión: Final
Fecha de aprobación: febrero de 2023
Próxima revisión: febrero de 2025

The British School of Gran Canaria

Igualdad de Oportunidades

Protocolo



Índice

1. Objetivo	1
2. Definiciones	1
3. Fundamentos	2
4. Nuestro compromiso	2
5. Trato inaceptable	3
6. Formación	5
7. Reclamaciones	5
8. Derechos y Responsabilidades	5
9. Comité de Igualdad	6
10. Marco del Protocolo	6

THE BRITISH SCHOOL OF GRAN CANARIA

PROTOCOLO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Objetivo

Este protocolo se dirige a todos los alumnos y miembros del personal, ya sea docente o no docente, que forman parte de *The British School of Gran Canaria*. Además, este documento se aplica a todas las actividades que tienen lugar en el colegio durante el horario escolar o fuera de las dependencias del centro durante la jornada escolar.

Dicho protocolo se ha redactado de acuerdo con la ley, *The Equality Act 2010 and Schools – Departmental advice for school leaders, school staff, governing bodies and local authorities* (“Ley de Igualdad 2010 y Colegios – Asesoramiento departamental dirigido a los responsables educativos, personal del colegio, Consejos Rectores y las autoridades locales”) del Ministerio de Educación del Reino Unido (*Department for Education*), mayo 2014. Asimismo, se han tomado en consideración la *Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, Título II, Capítulo III (BOE, 31 diciembre de 2003) y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Este protocolo se aplica a las siguientes áreas:

- Educación (enseñanza y aprendizaje, matrícula, gestión y servicios estudiantiles, desarrollo curricular e implementación).
- Prestación de bienes y servicios (actividades extraescolares, campamentos, entrevistas entre padres y profesores, acceso a las instalaciones).
- Deporte escolar.
- Empleo en el centro (contratación, asignación de funciones, condiciones de empleo, acceso a ciertos beneficios, tales como formación, ascenso y vacaciones).

2. Definiciones

Las siguientes palabras, términos o frases presentan los siguientes significados a lo largo de todo el documento:

Personal – adultos que trabajan en el colegio *The British School of Gran Canaria*.

Jornada escolar – hace referencia a la jornada escolar que comienza a las 08:30 y finaliza a las 15:45 horas. Asimismo, se incluyen las actividades extraescolares que se llevan a cabo al final de la jornada, desde las 15:45 horas hasta las 16:45.

BSGC – The British School of Gran Canaria.

Características protegidas – características personales protegidas por la ley.

Actividades externas – se incluyen las visitas, que generalmente tienen lugar durante la jornada escolar (por ejemplo: visita al museo de una localidad, excursiones con alojamiento y que pueden prolongarse durante el fin de semana o vacaciones escolares).

Comité de Igualdad – se incluyen trabajadores representantes y empleados para valorar y gestionar la igualdad en el entorno laboral.

Comité de Empresa – representantes del personal elegidos que se encuentran afiliados a un sindicato reconocido.

3. Fundamentos

The British School of Gran Canaria pretende ofrecer un aprendizaje y un ambiente de trabajo que resulten acogedores, favorables y seguros desde el punto de vista físico y psicológico para todos los miembros de la comunidad educativa. Nuestro colegio reconoce y promueve los derechos humanos y valora la diversidad de culturas, creencias, prácticas, costumbres, habilidades físicas e intelectuales y experiencias de vida de toda la comunidad escolar. El objetivo de este protocolo consiste en poner en práctica el compromiso del BSGC.

4. Nuestro compromiso

Nuestro colegio tiene como objetivo establecer una cultura escolar inclusiva que fomente la aceptación y el respeto por la diversidad. Con la intención de lograr nuestro propósito, pretendemos profundizar en la comprensión, promover el bienestar de los alumnos y empleados, y contribuir a que todos consigan alcanzar su máximo potencial.

Creemos firmemente en que el BSGC se enriquece con la diversidad de su comunidad educativa, de ahí que este defiende y celebre activamente tal riqueza. En un entorno de dichas características, no se puede tolerar la discriminación, el acoso, la denigración, el bullying y la victimización. Así pues, el colegio se compromete a garantizar que el entorno de trabajo diario se base en la aceptación, la tolerancia y el respeto.

- El BSGC hará todo lo necesario para prevenir cualquier forma de discriminación, acoso, denigración, bullying o victimización, así como para fomentar un entorno seguro e inclusivo.
- El BSGC adoptará las medidas apropiadas e inmediatas para abordar y resolver las reclamaciones, así como los problemas relacionados con la igualdad de oportunidades.
- El BSGC promoverá los derechos humanos en cuanto al protocolo y su práctica, y en el marco de sus actividades educativas y cultura.

Este colegio se basa en la *Equality Act 2010* y en las leyes españolas 62/2003 y 3/2007, donde se identifica el término de *característica protegida* en lo que respecta a aspectos de la identidad de una persona. Tratar a una persona de manera menos favorable por presentar una o más de estas características resulta ilegal. Las características protegidas son:

- Edad
- Diversidad funcional
- Cambio de género
- Matrimonio o pareja de hecho
- Embarazo y maternidad
- Origen
- Religión u creencia
- Sexo
- Orientación sexual

Asimismo, el BSGC considera que el estado civil, la paternidad o la categoría profesional en la organización del centro educativo no deben dar lugar a un trato o consideración diferente en comparación con los demás.

5. Trato inaceptable

No se tratará de forma menos respetuosa a ningún miembro de la comunidad escolar por presentar alguna de estas características protegidas; asimismo, estas tampoco repercutirán en su acceso a las prestaciones, servicios y oportunidades que ofrece el colegio.

Un comportamiento o trato inaceptable hacia otra persona puede manifestarse en actos categorizados como discriminación, acoso, denigración, intimidación y victimización. En este sentido, resulta importante adoptar conciencia y prestar especialmente atención a tales conductas negativas, que se describen a continuación:

Discriminación: puede ser directa o indirecta; ambas incurren contra la ley.

- La discriminación directa implica tratar a alguien de manera injusta o menos favorable debido a una característica protegida, o por su relación con otro individuo que se circunscribe a alguna de tales características. Algunos ejemplos ilustrativos son negarse a permitir que una estudiante musulmana lleve el *hiyab* como parte de su uniforme escolar o no contratar a un profesor debidamente cualificado debido a su orientación sexual.
- La discriminación indirecta se desarrolla cuando, al aplicar un determinado criterio, ciertos individuos con características específicas se encuentran en una posición de desventaja con respecto a otras personas que carecen de ellas. Por ejemplo, obligar a todos los alumnos a tomar apuntes de la pizarra sin ayuda puede suponer una desventaja injustificada en lo que respecta a un alumno con problemas de visión.

Acoso: se refiere a la conducta indeseada, relacionada con una característica protegida, que viola la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

para tal persona. Tales comportamientos pueden provocar que el centro educativo sea poco acogedor o incómodo al:

- humillar (menospreciar a alguien).
- avergonzar de manera grave.
- ofender (herir los sentimientos de alguien).
- intimidar (amenazar a alguien para que se comporte de un modo determinado).

El acoso puede llevarse a cabo en forma de insultos, bromas que aluden a estereotipos, así como comentarios ofensivos. Este puede incluir lo siguiente:

- maltrato físico.
- lenguaje ofensivo u hostil.
- chistes o bromas ofensivas.
- comentarios denigrantes o despectivos hacia alguien o sobre esa persona.
- burlas o mofas.
- apodos ofensivos.
- la difusión de material ofensivo por correo electrónico.
- imitar el acento o los modales de alguien de forma degradante.
- ignorar a alguien.

El acoso sexual constituye una proposición sexual indeseada, una petición de práctica sexual o cualquier otro comportamiento de esta índole que, desde el punto de vista de una persona coherente, ofende, avergüenza de modo grave o humilla a otro individuo. Este tipo de acoso puede presentarse en forma de tocamientos indeseados, insinuaciones o bromas sexuales no deseadas, así como la exhibición de material sexualmente explícito.

Denigración: se trata del comportamiento (por medio de palabras o acciones) que incita al odio, al desprecio grave o a la ridiculización de otra persona o grupo de personas debido a su raza o creencias religiosas. Esta práctica puede llevar consigo amenazas públicas relacionadas con hacer daño, la incitación a otros individuos a odiar a alguien por su religión, declaraciones racistas en público o pintadas de esta índole.

Bullying: es inaceptable y consiste en un comportamiento inadmisibles, intimidatorio, amenazador o humillante, que se reitera con el transcurso del tiempo o que forma parte de un patrón de comportamiento. Este puede ser físico, verbal o indirecto, y crea un entorno hostil, amenazante u ofensivo. El bullying puede consistir en apropiarse o dañar la propiedad ajena, excluir o aislar a alguien, abusar de una persona por su orientación sexual, ocultar deliberadamente información para afectar a su rendimiento laboral o amenazar con la extinción de un contrato de trabajo.

Victimización: tratar a alguien injustamente o perjudicarlo de cualquier otro modo porque ha presentado una denuncia en lo que respecta a la igualdad de oportunidades o podría llevarlo a cabo en el futuro.

6. Formación

Se impartirá formación relativa a la igualdad de oportunidades a los miembros del Comité de Igualdad y a los responsables implicados en la contratación u otras decisiones relativas al personal. Además, todos los empleados recibirán una formación de sensibilización con el fin de contar con información de calidad y apoyar no solamente el protocolo sino también el compromiso del colegio en este sentido.

Todas las oportunidades de formación y CPD (desarrollo profesional continuo, por sus siglas en inglés) deben garantizar la igualdad de acceso para todo el personal, independientemente de su sexo, situación familiar, raza, religión, orientación sexual, edad, discapacidad y situación a tiempo parcial.

La formación debe ser flexible en cuanto a los siguientes factores:

- Espacio **temporal**: para no perjudicar a los empleados que, debido a compromisos familiares o por razones religiosas, no puedan trabajar un día o a una hora determinados, duración de las sesiones individuales y descansos con regularidad.
- Espacio **geográfico**, que debe ser adecuado para las personas con movilidad reducida o en silla de ruedas.

7. Reclamaciones

Si un miembro de la comunidad educativa considera que puede haber sido víctima de una discriminación ilegal, puede utilizar el Protocolo de Reclamaciones o el Protocolo Contra el Acoso para formalizar su reclamación.

Del mismo modo, el Protocolo de Denuncia de Irregularidades del centro educativo constituye otra posibilidad para dar a conocer una inquietud o queja, relativa a uno mismo o a otro individuo.

8. Derechos y Responsabilidades

Según lo establecido en este Protocolo, todos los miembros del BSGC tienen derecho a aprender y trabajar en un entorno seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación, acoso, intimidación, denigración y victimización. Este protocolo se basa en el compromiso del colegio con la igualdad de oportunidades y la responsabilidad de todos los miembros de la comunidad consistente en respetar y promover los derechos humanos y apoyar al BSGC en la erradicación de la discriminación ilegal.

Los actos de discriminación, acoso, intimidación o victimización implican infracciones disciplinarias y se abordarán de acuerdo con los procedimientos correspondientes establecidos. Tales acciones pueden constituir una infracción grave y dar lugar al despido sin previo aviso o al ejercicio de acciones penales.

9. Comité de Igualdad

Al tomar en consideración los compromisos de Igualdad de Oportunidades del centro educativo y las obligaciones relacionadas con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, el BSGC ha establecido un Comité de Igualdad. Este cuenta con representantes tanto del *Comité de Empresa* como del colegio y se estableció, en un principio, para guiar la elaboración del Plan de Igualdad. Tras la creación de este protocolo, dicho comité supervisa su aplicación y la resolución de conflictos derivados.

10. Marco del Protocolo

El Protocolo de Igualdad de Oportunidades del BSGC forma parte del marco de protocolos más amplio del colegio que promueve el establecimiento de centros educativos seguros e inclusivos y la protección de los derechos humanos. Otros protocolos relevantes y relacionados del BSGC son los siguientes:

- Protocolo de Salvaguarda y Protección de menores.
- Protocolo contra el Acoso escolar.
- Protocolo de Comportamiento, Disciplina y Expulsión.
- Protocolo de Reclamaciones.
- Protocolo de Agresión y Acoso Sexual.
- Protocolo de Acoso Sexual del Personal en el BSGC.
- Protocolo de Denuncia de Irregularidades.