

Versión: Agosto 2025  
Próxima revisión: Agosto 2027

# The British School of Gran Canaria

## Igualdad de Oportunidades

### Protocolo

---



## **Índice**

<b>Índice</b>	2
<b>1. Objetivo</b>	3
<b>2. Definiciones</b>	3
<b>3. Fundamentos</b>	2
<b>4. Nuestro compromiso</b>	2
<b>5. Trato inaceptable</b>	3
<b>6. Formación</b>	5
<b>7. Reclamaciones</b>	5
<b>8. Derechos y Responsabilidades</b>	5
<b>9. Comité de Igualdad</b>	6
<b>10. Marco del Protocolo</b>	7
<b>11. Equidad, diversidad, inclusión y pertenencia</b>	7
<b>12. Servicios y organizaciones de apoyo</b>	13
<b>Anexo I – Directrices sobre las características protegidas</b>	15

# 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 defienda 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 *características protegidas* 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, las bajas de maternidad y de 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 inadmisible, 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 llevárselo 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 formación de manera periódica, con el fin de mantenerse más informados y apoyar el compromiso del colegio en este ámbito, con el foco en la aplicación y la sensibilización de los protocolos, la revisión del plan de estudios en todas las etapas educativas y en la totalidad de las áreas temáticas; lo que permitirá garantizar la representación y el aumento de la visibilidad en el entorno para crear una escuela acogedora y motivar la participación de los alumnos, el personal y los padres en iniciativas y en eventos de sensibilización.

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 edad, discapacidad, identidad de género, situación familiar, raza, religión, sexo, orientación sexual y situación a tiempo parcial.

La formación será flexible en lo que respecta a los siguientes factores:

- **Horario:** para no perjudicar a los empleados que, debido a compromisos familiares o por motivos religiosos, no puedan trabajar un día o a una hora determinados, duración de las sesiones individuales y descansos con regularidad.
- **Ubicación:** que debe ser adecuada 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.

Se registran y supervisan todos los incidentes discriminatorios de acuerdo con un sólido marco de conducta que cuenta con procedimientos disciplinarios establecidos en base a las características protegidas:

- Edadismo
- Sexismo
- Racismo
- Homofobia, bifobia
- Transfobia
- Discriminación por capacidad y capacitismo
- Discriminación religiosa
- Discriminación por estado civil, por unión civil o por maternidad

Del mismo modo, se supervisa la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI, por sus siglas en inglés) para asegurar lo siguiente:

- Que la EDI forme parte de la agenda de las reuniones de equipo y de departamento.
- Que CPOMS se utilice para registrar y supervisar el número de incidentes de bullying por características protegidas, así como que se tomen las medidas apropiadas de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Comportamiento, Disciplina y Expulsión
- Que la EDI esté integrada en todas las áreas del plan de estudios
- Que los miembros del Consejo Rector informen sobre los éxitos y los retos relacionados con la EDI
- Que se ofrezca formación anual para el personal docente y de apoyo, para el equipo directivo y para los miembros del Consejo Rector
- Que se brinden oportunidades de destacar sucesos positivos en asambleas y otros eventos en los que esté involucrado todo el colegio.
- Que se reciban comentarios por parte de los alumnos, del personal, de los padres y de la comunidad educativa de manera periódica

## **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.
- Canal Ético.

## **11. Equidad, diversidad, inclusión y pertenencia**

En BSGC, nos comprometemos a garantizar que se cumplan los objetivos de equidad, diversidad e inclusión en nuestra comunidad escolar, con el objetivo de promover una sensación de pertenencia en el que todos puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

**Equidad:** reconocimiento de que todos partimos de puntos diferentes.

Garantiza que se trate a todos de manera justa y que tengan acceso a los recursos y a las oportunidades que necesitan. La equidad toma en consideración cuestiones históricas, sociales y sistémicas que afectan a las necesidades de las personas.

**Diversidad:** tener un lugar en la mesa.

Reconoce y valora los diferentes orígenes, las distintas experiencias y la variedad de habilidades y de conocimientos. La diversidad es una medida de representación en una comunidad o población.

**Inclusión:** tener voz y ser escuchado.

Crea un entorno en el que las personas se sienten aceptadas, respetadas y valoradas por sus diferencias.

### **Características protegidas (Directrices en el Anexo I)**

**Edad:** Según la Ley de Igualdad de 2010, sección 5.2, la edad es una característica relevante en las escuelas, en referencia a sus obligaciones como empleador, pero no en relación con los alumnos. El personal no debe ser discriminado por ninguno de los siguientes factores:

- Tener (o no) una determinada edad o pertenecer (o no) a un determinado grupo de edad
- Que alguien considere que otra persona tenga (o no) una determinada edad, o que pertenezca (o no) a un determinado grupo de edad, lo que se conoce como discriminación por percepción
- Tener algún tipo de relación con alguien de una determinada edad o que pertenezca a un determinado grupo de edad, lo que se conoce como discriminación por asociación

Directrices:

- Se espera que el personal trabaje en equipo y de manera constructiva y positiva
- Nuestros recursos reflejarán a personas de todas las edades de manera positiva y no estereotípica
- El personal será bienvenido y valorado independientemente de su edad
- Los incidentes de bullying y acoso, incluidos los basados en la edad, se tratarán de manera eficaz y coherente
- El personal estará protegido, ya sea profesorado permanente, con contrato fijo, a tiempo completo o parcial, sustituto o de agencia
- Se darán las mismas oportunidades para nuevos papeles y promociones internas a todo el personal independientemente de su edad

**Diversidad funcional:** La Ley contra la Discriminación por Discapacidad (1995 y 2005) establece la obligación positiva de garantizar que los servicios proporcionados por el colegio y sus instalaciones sean accesibles para las personas con discapacidad, así como que se promueva la igualdad de las personas con discapacidad, se elimine la discriminación y el acoso y se promuevan actitudes positivas que fomenten la participación. En algunas situaciones, esto puede implicar llevar a cabo ajustes razonables.

Directrices:

Nos aseguramos de que los alumnos con discapacidad o con necesidades adicionales tengan acceso a lo siguiente:

- Todas las instalaciones y todos los recursos disponibles en el colegio
- Educación completamente integrada junto con los demás alumnos
- Apoyo adicional, en caso de que sea necesario, para garantizar que se alcance su máximo potencial
- Educación apropiada a su edad, a sus aptitudes y a sus capacidades
- Mismo plan de estudios amplio, equilibrado y correspondiente que los demás alumnos

**Cambio de género:** La Ley de Igualdad (2010) y de Educación (2014), en su sección 3.14, define el cambio de género como un proceso de reasignación del sexo de una persona que esté pasando, haya pasado o vaya a pasar por dicho proceso a través de cambios fisiológicos o de otros atributos. Esto

significa que, para estar protegido por la ley, un alumno no necesariamente tendría que someterse a un proceso médico, pero sí tomar medidas para vivir en su género preferido o proponerse hacerlo.

La Ley Orgánica 3/2020 promueve la educación de calidad y tiene por objeto promoverla para todos los estudiantes, sin discriminación por orientación sexual ni por identidad de género.

La Ley española de marzo de 2024 establece la autodeterminación para los mayores de 16 años, el consentimiento de los padres para aquellos cuyas edades estén comprendidas entre los 14 y los 15 años, y la autorización judicial para los de entre 12 y 13. No obstante, todos los solicitantes deberán registrar su solicitud, esperar hasta tres meses y, posteriormente, reafirmar su deseo de obtener el reconocimiento legal de su género.

Directrices:

- Acogemos a todos los alumnos con diversidad de género y a los hijos de padres transgénero
- Nuestros protocolos garantizan que los alumnos con diversidad de género no reciban un trato menos favorable que otros alumnos
- Contamos con un sólido marco contra el bullying para hacer frente a cualquier incidente discriminatorio hacia alumnos o personal con diversidad de género
- Ofrecemos un plan de estudios amplio y equilibrado que incorpora la representación de personas con diversidad de género, sus vidas, su historia y sus derechos, de acuerdo con la Guía del Departamento de Educación del Reino Unido sobre Relaciones y Educación Sexual de 2019, actualizada en 2024; así como con la LOPIVI española.
- Ofrecemos apoyo a todos los alumnos y a sus padres, incluidos los jóvenes con diversidad de género y sus familias

**Matrimonio o pareja de hecho:** Según la Ley de Igualdad (2010), capítulo 1, sección 8, toda persona está protegida si la persona está casada o es miembro de una unión civil.

Directrices:

- Acogemos a todos los alumnos, a todo el personal y a todos los padres, incluidos los que están casados o en una unión civil
- Reconocemos los matrimonios y las uniones civiles de todos los géneros y orientaciones sexuales
- Nuestra enseñanza sobre el matrimonio y las uniones civiles se imparte a través de nuestro plan de estudios de PSHE, de manera respetuosa y objetiva y con apoyo por parte de miembros del personal altamente cualificados y con experiencia
- Desde los primeros cursos, los alumnos aprenden sobre distintas estructuras familiares, lo que incluye familias con padres casados, con padres solteros y con padres del mismo género
- Los alumnos aprenden sobre los derechos legales, las responsabilidades y las protecciones de los distintos compromisos a largo plazo
- Los alumnos aprenden que el matrimonio forzado es ilegal, así como las alternativas para buscar ayuda si están preocupados
- Los alumnos analizan diferentes perspectivas sobre el matrimonio y las uniones civiles

- Los alumnos aprenden sobre las funciones, las responsabilidades y los retos de la paternidad

**Embarazo y paternidad:** La Ley de Igualdad (2010) y de Educación (2014), en su sección 1.12, amplían la protección contra la discriminación por motivos de embarazo o de baja de maternidad y paternidad a los alumnos, tal que será ilegal, además de contrario al protocolo educativo, que un colegio trate a una alumna de manera desfavorable por estar embarazada o ser madre primeriza.

Directrices:

Para el alumnado:

- Se organizará la educación a tiempo completo adecuada a cualquier alumna en edad de escolarización obligatoria que esté embarazada o haya tenido un bebé recientemente
- Se tendrá como objetivo que las alumnas embarazadas o los padres en edad de escolarización continúen su formación, incluso si deben ausentarse por un tiempo
- Se ofrecerá apoyo para ayudar al alumnado a continuar su educación, lo que incluye lo siguiente:
  - Un miembro del personal que actúe como defensor y ayude al alumnado a responsabilizarse de su educación
  - Proporcionar un plan de apoyo para abordar el bienestar emocional, la salud y la seguridad y la organización para el cuidado de los niños
  - Mantener la comunicación con los alumnos durante su ausencia por maternidad o por paternidad, a través de llamadas o de visitas
  - Incluir a los alumnos en eventos y en actividades especiales para promover una sensación de pertenencia
  - Flexibilidad en la reincorporación del alumnado a través de una adaptación regida por sus necesidades y preocupaciones

Para el personal:

- Se ofrecerá apoyo al personal embarazado o de baja por maternidad o por paternidad a través de lo siguiente (**INFO DE MIMA**):
  - Valorar al personal al apoyarlos en su reincorporación al trabajo
  - Pagar al personal correctamente y garantizar que las decisiones salariales no sean discriminatorias
  - Mantener al personal informado sobre las vacantes y sobre los cambios
  - Tratar al personal de manera equitativa si están embarazadas o de baja por maternidad o por paternidad
  - Facilitar el contacto mediante medidas accesibles para facilitar a los nuevos padres su reincorporación al trabajo
  - Incluir al personal de baja por maternidad o por paternidad en el proceso de evaluación

**Origen:** La Ley de Igualdad (2010), en su sección 3.7, incluye en su definición de raza el color, la nacionalidad y los orígenes étnicos o nacionales. Esto también incluye orígenes étnicos o nacionales diferentes a la nacionalidad actual.

Directrices:

- En los casos correspondientes, el plan de estudios celebrará la diversidad cultural
- En los casos correspondientes, los alumnos tendrán la oportunidad de debatir sobre el bullying y sobre los prejuicios, así como sobre los elementos que compartimos y sobre los factores que nos diferencian y nos hacen especiales
- Cada año, las clases y las actividades incorporarán varios festivales que reflejen nuestra sociedad diversa
- Los recursos representarán a miembros de diferentes grupos culturales de manera positiva y no estereotípica
- Se mantendrá información precisa sobre el origen, la lengua materna y la religión de todo el alumnado
- Se satisfarán las necesidades alimentarias de todos los alumnos
- Se acogerá y se valorará a miembros de todas las culturas y procedencias
- Los incidentes racistas se atajarán de manera efectiva y coherente
- El personal participará en formaciones obligatorias para profundizar y ampliar su conocimiento de cuestiones relacionadas con la igualdad de raza

**Religión y creencia:** La Ley de Igualdad (2010), en su sección 3.11, define la religión y las creencias como cualquier creencia religiosa o filosófica. La falta de religión o de creencias también son características protegidas. La religión incluye todos los principales grupos religiosos y las creencias incluyen los puntos de vista no religiosos.

Directrices:

- Se proporcionarán espacios tranquilos y privados para que los alumnos recen o mediten, como puede ser una sala multiconfesional.
- Se reconocerán y se adaptarán las fiestas y celebraciones religiosas al permitir flexibilidad en los horarios de exámenes o en las ausencias justificadas
- Se incorporarán lecciones sobre religiones del mundo y diversas prácticas religiosas en el plan de estudios
- Se proporcionará formación para los profesores y para el personal en lo relativo a competencias culturales y sensibilidad religiosa
- Se apoyará al alumnado de una comunidad religiosa y de creencias concretas que desee practicar su fe en horario no lectivo
- Se creará un entorno en el que el alumnado disponga de las competencias lingüísticas para participar en debates respetuosos
- Se enseñará religión de forma informativa, tal que se cubran tantas creencias y puntos de vista como sea posible

**Sexo:** La Ley de Igualdad (2010), en su sección 3.17, establece que los colegios deben asegurarse de que los alumnos de un sexo no sean objeto de un trato diferente y menos favorable que el que reciben otros alumnos. No debe haber prácticas que puedan resultar en un trato injusto o desfavorable para chicos o chicas.

Del mismo modo, uno de los cinco ejes fundamentales de la Ley Orgánica 3/2020 se centra en garantizar la igualdad de género, prevenir la violencia de género, respetar la diversidad y asegurar una educación inclusiva y no sexista.

Directrices:

- Las listas no separarán al alumnado por sexo, ya que los alumnos aparecerán en ellas por orden alfabético
- Todos los alumnos tendrán el mismo acceso a todas las oportunidades y a todas las actividades del plan de estudios
- Se espera que todos los sexos rindan por igual en todas las materias y en todas las actividades, y se supervisarán el rendimiento y la participación del alumnado para garantizar que no aumente la brecha entre sexos
- Se espera que todos los alumnos trabajen en equipo de manera positiva y constructiva
- Se revisarán los recursos para garantizar que muestren la participación por parte de todos los sexos en una amplia gama de papeles y actividades no estereotípicos y, con ello, se desafiarán las ideas estereotípicas sobre lo que los diferentes sexos pueden y deben hacer.
- En los casos correspondientes, se leerán cuentos y poemas que desafíen los estereotipos de género en clase y durante actos de culto colectivos
- Se disuadirá al alumnado del lenguaje sexista y se les elogiará cuando lo cuestionen
- Se esperan los mismos estándares de limpieza y cortesía de los distintos sexos
- Se evitarán activamente los estereotipos de género en la distribución de los asientos y en los equipos deportivos

**Orientación sexual:** La Ley de Igualdad (2010) cuenta con notas explicativas en las que se establece que se protegerá a las personas gays, lesbianas, bisexuales o heterosexuales, así como a quienes se perciba como tal (discriminación por percepción) y a quienes tengan algún tipo de relación con alguien con una orientación sexual concreta (discriminación por asociación).

Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2020 promueve la educación de calidad y tiene como objetivo promoverla para todos los alumnos, sin discriminación por orientación sexual ni por identidad de género.

Directrices:

- Se enseñará la orientación sexual y la identidad de género de manera inclusiva y adecuada a la edad del alumnado, lo que incluye enseñar sobre relaciones sanas y estables del mismo sexo, así como su identificación y cuestionamiento

- Se creará un espacio seguro en el que los alumnos se sientan cómodos al expresar su sexualidad y su identidad de género, lo que incluye enseñar al alumnado sobre el bullying y el lenguaje apropiado para hacer referencia a personas LGBTQ.
- Se incluirá a las personas y a la historia LGBTQIA+ en el plan de estudios al presentar a los alumnos modelos a seguir LGBTQIA+ y al proporcionar desarrollo profesional para el personal escolar
- Se escuchará y se responderá a las perspectivas de los alumnos para garantizar que nuestro protocolo satisfaga las necesidades de nuestra comunidad

## **12. Servicios y organizaciones de apoyo**

### RECURSOS INSTITUCIONALES, COLECTIVOS Y ASOCIACIONES

#### A) ÁMBITO EDUCATIVO

Coordinación desde la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes:

Área de Igualdad y Educación Afectivo Sexual del Servicio de Innovación:

928455501/ 922423585/922423796

Área de Salud escolar y Estilos de Vida Saludables: 928455559 / 922423597

Equipo de Gestión de la Convivencia Escolar: 928455474 / 922473918

Inspección de Educación: 928/922

Centros del profesorado: (detallar teléfonos de cada uno)

#### B) ÁMBITO SANITARIO

Servicio de Atención Sanitaria para persona trans\* - TRANSCAN

Provincia de Las Palmas de Gran Canaria. [mcabberb@gobiernodecanarias.org](mailto:mcabberb@gobiernodecanarias.org)

### ASOCIACIONES Y COLECTIVOS LGTBIQ+ Y TRANS\* in Gran Canaria

CHRYSALLIS CANARIAS A.F.M.T.

Teléfono: 619 90 99 22 / 679 614 552

C/ Montaña Clara,18, 35100, San Fernando Maspalomas, San Bartolomé de Tirajana

E-mail: [canarias.chrysallis@gmail.com](mailto:canarias.chrysallis@gmail.com)

Web: [www.chrysallis.org.es](http://www.chrysallis.org.es)

GAMÁ, COLECTIVO LGTB DE CANARIAS

Teléfono: 928 43 34 27 / 605 89 20 51; Teléfono / Fax: 928 38 31 69 Paseo Tomás Morales, n.º 8, bajo, 35003, Las Palmas de Gran Canaria.

E-mail: [gama@colectivogama.com](mailto:gama@colectivogama.com)

Web: [www.colectivogama.com](http://www.colectivogama.com)

ASOCIACIÓN DRAGA ESPACIO FEMINISTA – LGTBIQ\*

Teléfono: 928382485

Paseo de Chil n.º 3, bajo, 35014, Las Palmas de Gran Canaria

E-mail: [administracion@dragafeministas.org](mailto:administracion@dragafeministas.org)

Web: [www.dragafeministas.org](http://www.dragafeministas.org)

EQUAL LGBTI+: Asociación LGBTI+ en el sureste de Gran Canaria

E-mail: [equallgtb@gmail.com](mailto:equallgtb@gmail.com)

ARANDA- Asociación LGBTIQ+ en Norte de Gran Canaria

E-mail: [arandalgtbi@gmail.com](mailto:arandalgtbi@gmail.com)

## **Anexo I – Directrices sobre las características protegidas**

### **Directrices sobre la edad**

- Se espera que el personal trabaje en equipo y de manera constructiva y positiva
- Nuestros recursos reflejarán a personas de todas las edades de manera positiva y no estereotípica
- El personal será bienvenido y valorado independientemente de su edad
- Los incidentes de bullying y acoso, incluidos los basados en la edad, se tratarán de manera eficaz y coherente
- El personal estará protegido, ya sea profesorado permanente, con contrato fijo, a tiempo completo o parcial, sustituto o de agencia
- Se darán las mismas oportunidades para nuevos papeles y promociones internas a todo el personal independientemente de su edad

### **Directrices sobre la diversidad funcional**

Nos aseguramos de que los alumnos con discapacidad o con necesidades adicionales tengan acceso a lo siguiente:

- Todas las instalaciones y todos los recursos disponibles en el colegio
- Educación completamente integrada junto con los demás alumnos
- Apoyo adicional, en caso de que sea necesario, para garantizar que se alcance su máximo potencial
- Educación apropiada a su edad, a sus aptitudes y a sus capacidades
- Misma plan de estudios amplio, equilibrado y correspondiente que los demás alumnos
- Apoyo dentro del colegio, proporcionado y coordinado por el equipo de Apoyo a la Enseñanza

### **Directrices sobre el cambio de género**

- Acogemos a todos los alumnos con diversidad de género y a los hijos de padres transgénero
- Nuestros protocolos garantizan que los alumnos con diversidad de género no reciban un trato menos favorable que otros alumnos
- Contamos con un sólido marco contra el bullying para hacer frente a cualquier incidente discriminatorio hacia alumnos o personal con diversidad de género
- Ofrecemos un plan de estudios amplio y equilibrado que incorpora la representación de personas con diversidad de género, sus vidas, su historia y sus derechos, de acuerdo con la Guía del Departamento de Educación del Reino Unido sobre Relaciones y Educación Sexual de 2019, actualizada en 2024; así como con la LOPVI española.
- Ofrecemos apoyo a todos los alumnos y a sus padres, incluidos los jóvenes con diversidad de género y sus familias

### **Directrices sobre el matrimonio y las parejas de hecho**

- Acogemos a todos los alumnos, a todo el personal y a todos los padres, incluidos los que están casados o en una unión civil
- Reconocemos los matrimonios y las uniones civiles de todos los géneros y orientaciones sexuales
- Nuestra enseñanza sobre el matrimonio y las uniones civiles se imparte a través de nuestro plan de estudios de PSHE, de manera respetuosa y objetiva y con apoyo por parte de miembros del personal altamente cualificados y con experiencia
- Desde los primeros cursos, los alumnos aprenden sobre distintas estructuras familiares, lo que incluye familias con padres casados, con padres solteros y con padres del mismo género
- Los alumnos aprenden sobre los derechos legales, las responsabilidades y las protecciones de los distintos compromisos a largo plazo
- Los alumnos aprenden que el matrimonio forzado es ilegal, así como las alternativas para buscar ayuda si están preocupados
- Los alumnos analizan diferentes perspectivas sobre el matrimonio y las uniones civiles
- Los alumnos aprenden sobre las funciones, las responsabilidades y los retos de la paternidad

#### Directrices sobre el embarazo y la paternidad

##### Alumnado:

- Se organizará la educación a tiempo completo adecuada a cualquier alumna en edad de escolarización obligatoria que esté embarazada o haya tenido un bebé recientemente
- Se tendrá como objetivo que las alumnas embarazadas o los padres en edad de escolarización continúen su formación, incluso si deben ausentarse por un tiempo
- Se ofrecerá apoyo para ayudar al alumnado a continuar su educación, lo que incluye lo siguiente:
  - Un miembro del personal que actúe como defensor y ayude al alumnado a responsabilizarse de su educación
  - Proporcionar un plan de apoyo para abordar el bienestar emocional, la salud y la seguridad
  - Mantener la comunicación con los alumnos durante su ausencia por maternidad o por paternidad
  - Incluir a los alumnos en eventos y en actividades especiales para promover una sensación de pertenencia
  - Flexibilidad en la reincorporación del alumnado a través de una adaptación regida por sus necesidades y preocupaciones

##### Personal:

- Se ofrecerá apoyo al personal embarazado o de baja por maternidad o por paternidad a través de lo siguiente:
  - Valorar al personal al apoyarlos en su reincorporación al trabajo
  - Mantener al personal informado sobre las vacantes y sobre los cambios
  - Tratar al personal de manera equitativa si están embarazadas o de baja por maternidad o por paternidad

- Facilitar el contacto mediante medidas accesibles para facilitar a los nuevos padres su reincorporación al trabajo
- Incluir al personal de baja por maternidad o por paternidad en el proceso de evaluación

#### Directrices sobre los orígenes

- En los casos correspondientes, el plan de estudios celebrará la diversidad cultural
- En los casos correspondientes, los alumnos tendrán la oportunidad de debatir sobre el bullying y sobre los prejuicios, así como sobre los elementos que compartimos y sobre los factores que nos diferencian y nos hacen especiales
- Cada año, las clases y las actividades incorporarán varios festivales que reflejen nuestra sociedad diversa
- Los recursos representarán a miembros de diferentes grupos culturales de manera positiva y no estereotípica
- Se mantendrá información precisa sobre el origen, la lengua materna y la religión de todo el alumnado
- Se satisfarán las necesidades alimentarias de todos los alumnos
- Se acogerá y se valorará a miembros de todas las culturas y procedencias
- Los incidentes racistas se atajarán de manera efectiva y coherente
- El personal participará en formaciones obligatorias para profundizar y ampliar su conocimiento de cuestiones relacionadas con la igualdad de raza

#### Directrices sobre la religión y las creencias

- Se proporcionarán espacios tranquilos y privados para que los alumnos recen o mediten, como puede ser una sala multiconfesional.
- Se reconocerán y se adaptarán las fiestas y celebraciones religiosas al permitir flexibilidad en los horarios de exámenes o en las ausencias justificadas
- Se incorporarán lecciones sobre religiones del mundo y diversas prácticas religiosas en el plan de estudios
- Se proporcionará formación para los profesores y para el personal en lo relativo a competencias culturales y sensibilidad religiosa
- Se apoyará al alumnado de una comunidad religiosa y de creencias concretas que desee practicar su fe en horario no lectivo
- Se creará un entorno en el que el alumnado disponga de las competencias lingüísticas para participar en debates respetuosos
- Se enseñará religión de forma informativa, tal que se cubran tantas creencias y puntos de vista como sea posible

#### Directrices sobre el sexo

- Las listas no separarán al alumnado por sexo, ya que los alumnos aparecerán en ellas por orden alfabético
- Todos los alumnos tendrán el mismo acceso a todas las oportunidades y a todas las actividades del plan de estudios
- Se espera que todos los sexos rindan por igual en todas las materias y en todas las actividades, y se supervisarán el rendimiento y la participación del alumnado para garantizar que no aumente la brecha entre sexos
- Se espera que todos los alumnos trabajen en equipo de manera positiva y constructiva
- Se revisarán los recursos para garantizar que muestren la participación por parte de todos los sexos en una amplia gama de papeles y actividades no estereotípicos y, con ello, se desafiarán las ideas estereotípicas sobre lo que los diferentes sexos pueden y deben hacer.
- En los casos correspondientes, se leerán cuentos y poemas que desafíen los estereotipos de género en clase y durante actos de culto colectivos
- Se disuadirá al alumnado del lenguaje sexista y se les elogiará cuando lo cuestionen
- Se esperan los mismos estándares de limpieza y cortesía de los distintos sexos
- Se evitarán activamente los estereotipos de género en la distribución de los asientos y en los equipos deportivos

#### **Directrices sobre la orientación sexual**

- Se enseñará la orientación sexual y la identidad de género de manera inclusiva y adecuada a la edad del alumnado, lo que incluye enseñar sobre relaciones sanas y estables del mismo sexo, así como cómo identificarlas y cuestionarlas
- Se creará un espacio seguro en el que los alumnos se sientan cómodos al expresar su sexualidad y su identidad de género, lo que incluye enseñar al alumnado sobre el bullying y el lenguaje apropiado para hacer referencia a personas LGBTQ.
- Se incluirá a las personas y a la historia LGBTQIA+ en el plan de estudios al presentar a los alumnos modelos a seguir LGBTQIA+ y al proporcionar desarrollo profesional para el personal escolar
- Se escuchará y se responderá a las perspectivas de los alumnos para garantizar que nuestro protocolo satisfaga las necesidades de nuestra comunidad