

Versión: 07.02.2023
Fecha de aprobación: febrero 2023
Próxima revisión: febrero 2025

The British School of Gran Canaria

Igualdad de Género

Protocolo



Índice

1. Fundamentos	1
2. Objetivo	1
3. Roles y responsabilidades	1
4. Definiciones	2
5. Estrategias y acciones	3

THE BRITISH SCHOOL OF GRAN CANARIA

PROTOCOLO DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. Fundamentos

Establecer una visión clara, una dirección, un lenguaje común y un mensaje coherente sobre nuestro compromiso de promover la igualdad de género, los derechos de las mujeres y las niñas, así como la inclusión.

La desigualdad de género y la exclusión pueden variar, si bien incluyen la discriminación basada en el género, los estereotipos de esta índole y una distribución desigual del poder entre mujeres, hombres, niñas, niños y otros géneros, así como la exclusión basada en otros factores. Entre ellos, se incluyen identidades como la raza, la clase social, la etnia, la capacidad, la lengua, la orientación sexual y la identidad de género. Somos conscientes de que las personas presentan múltiples identidades que conforman sus experiencias y que estas deben contemplarse al considerar a cada individuo, así como a las cuestiones de género.

La desigualdad de género intensifica los efectos negativos de todas las demás formas de exclusión y, en consecuencia, esta última es diferente y, generalmente, peor para las niñas y las mujeres. Entre los grupos excluidos, las niñas suelen enfrentarse a mayores obstáculos para ejercer sus derechos, de ahí que la igualdad de género y sus derechos resulten tan importantes.

Alcanzar la igualdad de género, hacer realidad los derechos de las niñas y fomentar una sociedad inclusiva constituyen objetivos prioritarios del BSGC.

2. Objetivo

El Protocolo de Igualdad de Género (GEP, por sus siglas en inglés) se aplica al personal y al alumnado de *The British School*. Los principios fundamentales se exponen en este protocolo de carácter oficial, aprobado por parte del Consejo Rector, que se ha compartido a través de la página web del colegio y se ha comunicado de manera activa dentro de la institución. Este protocolo forma parte de nuestro compromiso con la igualdad de género, expresado en acciones explícitas con objetivos claramente establecidos y tanto acciones como medidas detalladas para alcanzarlos.

3. Roles y responsabilidades

Todo el personal del BSGC, independientemente de su cargo o función, es responsable de la aplicación de los requisitos descritos en este documento. Estos se reflejan en los procesos de contratación, en

las descripciones de los puestos de trabajo y en las revisiones del rendimiento del personal a todos los niveles, así como en la forma en que nos exigimos responsabilidades mutuamente.

Una Comisión de Igualdad constituye un requisito del Real Decreto 6/2019 y se establece en el colegio para supervisar los protocolos y estrategias con el fin de promover la igualdad de género. La comisión está formada por el mismo número de representantes del centro educativo y del Comité de Empresa, así como por la misma cifra de hombres y mujeres. Este comité se reúne, al menos, dos veces cada trimestre.

La Dirección asume la responsabilidad de este protocolo y el Consejo Rector supervisa su aplicación.

4. Definiciones

Estas definiciones aclaran ciertos términos clave en relación con el género, y también conciencian sobre las áreas y los aspectos importantes que ejercen un impacto significativo en la desigualdad de género y que, por lo tanto, urge abordarlos.

Discapacidad – incluye deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que impiden la realización total de los derechos o la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con respecto a los demás.

Diversidad – este término implica que cada individuo es único. Significa reconocer, aceptar, celebrar y encontrar la fortaleza de las diferencias entre las distintas personas, como el sexo, la edad, la nacionalidad, la raza, la etnia, la capacidad, la orientación sexual, el estatus socioeconómico, las creencias religiosas, las creencias políticas u otras ideologías.

Empoderamiento – es una estrategia para aumentar el control de las mujeres y las niñas sobre sus propias vidas, y su capacidad para influir en las relaciones y las condiciones tanto sociales como políticas que les afectan. La falta de poder se refiere a uno de los obstáculos que impiden, especialmente a las niñas y a las jóvenes, ejercer sus derechos.

Exclusión – es el proceso que impide a determinados individuos o grupos ejercer sus derechos por la desigualdad en la distribución de recursos y el poder, así como por las normas sociales que contribuyen a que perduren estas diferencias.

Igualdad de Género – significa que todas las personas, independientemente de su sexo, gozan del mismo estatus en la sociedad, disponen de los mismos derechos humanos, presentan el mismo nivel de respeto en la comunidad, pueden aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones sobre sus vidas y cuentan con el mismo poder para influir en los resultados de tales decisiones. La igualdad de género no implica que las mujeres y los hombres, o las niñas y los niños, sean iguales, sino que disponen de necesidades y prioridades diversas, pero relacionadas, se enfrentan a limitaciones diferentes y disfrutan de oportunidades distintas.

Identidad de Género – se refiere a cómo una persona se siente con respecto a su propio género. Alguien puede identificarse como hombre, mujer u otra cosa, y su identidad de género puede coincidir o no con el sexo que se le asignó al nacer. Todo el mundo presenta una identidad de género y expresa su género de forma única y personal.

Inclusión – consiste en incorporar a las personas a un proceso de manera significativa en el que mejoran las condiciones para que los individuos y grupos participen en la sociedad y disfruten plenamente de sus derechos.

Identidades entrecruzadas – las personas no se dividen en grupos sociales. Cada individuo puede contar con muchas identidades que influyen en su forma de interactuar con la sociedad y de ser visto por esta última. Desentrañar estas identidades entrecruzadas resulta clave para comprender la discriminación y la exclusión, ya que la experiencia de exclusión de un individuo suele ser mayor que la suma de todas sus partes.

LGBTIQ – incluye a las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales (LGBTIQ) o a quienes tienen dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género (Q). El término completo - LGBTIQ – respeta el hecho de que, mientras que algunas personas tienen una idea clara de “quienes y que son” y pueden y se sienten cómodas cuando definen su orientación, muchas otras pueden expresar sus dudas. En realidad, la orientación sexual y/o la identidad de género es un espectro de identidades, características, expresiones y comportamientos.

Orientación sexual – es un continuo que hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia individuos de distinto sexo, del mismo sexo o de más de un sexo, y/o de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellos.

Normas sociales – son una característica omnipresente en todas nuestras vidas, creencias compartidas sobre lo que es un comportamiento típico y apropiado en un grupo de personas, incluidas mujeres, niñas, hombres y niños. Las normas sociales podrían definirse como reglas informales, que también influyen (y se ven influenciadas por) las reglas formales, como las leyes y los reglamentos. Las normas conforman las expectativas y actitudes y pueden sostener la desigualdad de género. Las normas sociales sobre el género pueden determinar el estatus desigual de las mujeres y las niñas y las expectativas de su papel en la sociedad.

5. Estrategias y acciones

Plan de Igualdad – tal y como se recoge en el Real Decreto 6/2019 y en las responsabilidades de la Comisión de Igualdad, se desarrolló un Plan de Igualdad basado en un análisis profundo de los datos y estadísticas, que proporcionan una visión de la igualdad de género dentro del BSGC. El Plan de Igualdad se basa en el análisis de igualdad de género en el centro educativo y formula objetivos anuales y de evaluación para que el colegio trabaje hacia una igualdad de género más transparente y equitativa.

Recopilación de Datos – un componente clave para evaluar la igualdad de género y supervisar los avances es la recopilación y el análisis de datos. En el BSGC, estos datos incluyen la distribución de personas de diferentes géneros en todos los puestos y cargos de responsabilidad del colegio, el acceso a la formación y los ascensos, los niveles salariales y el acceso a determinadas oportunidades de empleo.

Formación – la sensibilización y la comprensión de las cuestiones en igualdad de género y subrayar las responsabilidades y las estrategias es una responsabilidad clave del colegio en la formación del personal. Además, deben aplicarse medidas y estrategias para garantizar que las circunstancias de género (por ejemplo, la baja por maternidad o el cuidado de los hijos) no afecten ni impidan el acceso de todo el personal a las oportunidades de desarrollo profesional.

Revisión de Materiales y Recursos – se debe hacer una revisión continua de los materiales escolares y recursos para garantizar que no se proyecten o promuevan estereotipos o prejuicios de género, de forma involuntaria.

Igualdad de Género en el Liderazgo y la Toma de Decisiones – consiste en identificar estrategias para aumentar el número y la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y la toma de decisiones en el colegio. Una parte fundamental de esta estrategia consiste en establecer medidas para garantizar que las mujeres puedan asumir y permanecer en puestos de responsabilidad.

Igualdad de Género en la Contratación y Promoción Profesional – emprender una revisión exhaustiva de los procedimientos de selección y abordar cualquier prejuicio para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollarse y avanzar en sus carreras. Esto incluye el establecimiento de códigos de conducta en materia de contratación y la identificación proactiva de mujeres para sectores y áreas de trabajo donde tengan menos representación.

Ambiente Escolar Diario – El BSGC adoptará y aplicará los protocolos necesarios para garantizar un entorno de trabajo abierto e inclusivo, la visibilidad de las mujeres en la organización y fuera de ella, y que la contribución de las mujeres se valore adecuadamente.

Conciliación – El BSGC apoyará los protocolos y prácticas inclusivas de conciliación de la vida familiar y laboral, al incluir protocolos de permisos parentales, horarios de trabajo flexibles y apoyo a las responsabilidades familiares.