

2026/2027

Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión

WHOLE SCHOOL



Responsable de la Política:
Director del Colegio

SINCE 1973

1. Finalidad y Ámbito de Aplicación

Morna International College se compromete a proporcionar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo en el que todos los miembros de la comunidad escolar sean valorados, tratados con dignidad y puedan participar plenamente. Esta política de todo el colegio se aplica al alumnado, empleados, padres y tutores, visitantes, contratistas, voluntarios y otros usuarios de los servicios del colegio, incluidas las conductas en el centro, durante las visitas y actividades y en los espacios digitales relacionados con la vida escolar.

El colegio promueve la igualdad de oportunidades y no acepta la discriminación, el acoso, el acoso escolar, la victimización ni las represalias relacionadas con la nacionalidad, raza, origen étnico, cultura, religión o creencias, idioma o contexto lingüístico, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, necesidades educativas especiales, edad, circunstancias familiares u otras características personales pertinentes conforme a la legislación aplicable y a los compromisos de igualdad e inclusión del colegio. El colegio reconoce que las situaciones de desventaja o discriminación pueden surgir de una combinación de características y tendrá en cuenta las cuestiones de discriminación interseccional al evaluar y responder a las circunstancias individuales.

2. Nuestros Compromisos

El colegio promueve el respeto, la dignidad, el sentido de pertenencia y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida escolar. Reconoce y celebra la diversidad cultural, lingüística y social de su comunidad internacional y procura identificar y reducir las barreras a la participación, también mediante ajustes razonables y adecuados cuando sean necesarios.

El lenguaje o las conductas discriminatorias, los prejuicios y los estereotipos se abordarán con prontitud, de forma proporcionada y coherente. Los miembros de la comunidad escolar deben poder comunicar sus preocupaciones de forma segura y saber que se tomarán en serio, se registrarán adecuadamente y se atenderán sin victimización. La dirección supervisará los patrones y utilizará las evidencias para mejorar las políticas, las prácticas, el currículo y el desarrollo profesional del personal.

3. Comprensión de la Discriminación y la Inclusión

La inclusión implica garantizar un acceso efectivo, respeto, participación y sentido de pertenencia. La igualdad no siempre significa tratar a todas las personas de forma idéntica; pueden ser necesarios apoyos o ajustes adecuados para garantizar un acceso y unas oportunidades equitativos.

La **discriminación directa** consiste en tratar a una persona de forma menos favorable debido a una característica protegida o personal. La **discriminación indirecta** se produce cuando una norma, práctica o requisito sitúa a un grupo concreto en una situación de desventaja injustificada.

El **acoso** es una conducta no deseada relacionada con la identidad o el contexto personal que vulnera la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

La **victimización o las represalias** consisten en someter a una persona a un trato desfavorable, intimidación o desventaja por haber planteado, apoyado, comunicado o aportado información sobre una preocupación o reclamación relacionada con la igualdad.

La **discriminación interseccional** puede producirse cuando dos o más características se combinan para generar una forma particular de desventaja o discriminación.

4. Ámbitos de Aplicación

Currículo y Aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje deben promover la comprensión intercultural, el diálogo respetuoso y el pensamiento crítico. Los recursos y ejemplos deben reflejar diversas culturas, identidades y perspectivas y evitar reforzar estereotipos. El colegio procurará favorecer un acceso equitativo al aprendizaje, a las actividades de enriquecimiento educativo, a las oportunidades de liderazgo y a otras oportunidades de la vida escolar.

Protección del Menor, Comportamiento y Apoyo al Alumnado. El colegio adoptará medidas razonables para proteger al alumnado del acoso escolar basado en la identidad, del acoso, de la exclusión y de las conductas discriminatorias. Las preocupaciones se atenderán conforme a los procedimientos de protección del menor, comportamiento y prevención del acoso escolar, y se elevarán inmediatamente por la vía de protección del menor cuando corresponda. Se considerará la prestación de apoyo adecuado a las personas afectadas y a los demás alumnos implicados.

Accesibilidad, Necesidades Educativas Especiales y Discapacidad. El colegio procurará identificar las barreras al acceso y a la participación y realizar ajustes razonables y adecuados conforme a la legislación aplicable y a sus disposiciones sobre necesidades educativas especiales y admisiones. Colaborará con el alumnado, las familias y los profesionales pertinentes para favorecer la inclusión y la participación. Las solicitudes y decisiones relativas a los ajustes se registrarán, y la información personal se tratará conforme a las disposiciones del colegio sobre Protección de Datos y Privacidad.

Contratación, Empleo y Desarrollo Profesional. El colegio promueve prácticas justas y transparentes de contratación, empleo, formación y desarrollo profesional conforme a la legislación española aplicable en materia laboral y de igualdad y a los procedimientos laborales del colegio.

Morna Valley School S.L. dispone de un Plan de Igualdad formalmente registrado, que establece medidas específicas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. El Plan aborda ámbitos como la contratación y selección, la clasificación profesional, la formación, la promoción, la conciliación de la vida laboral y personal, la remuneración y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Está sujeto a seguimiento y revisión formales mediante los mecanismos de seguimiento establecidos.

Las preocupaciones del personal relacionadas con la discriminación o el acoso se atenderán mediante la Política de Acoso Laboral, el Plan de Igualdad y su Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, y/o mediante el procedimiento pertinente de reclamaciones laborales, disciplinario o de protección del menor, según corresponda. El personal pertinente recibirá orientación y formación adecuadas sobre igualdad e inclusión conforme a sus funciones y responsabilidades.

Relación con la Comunidad y Usuarios de los Servicios. El colegio colaborará de forma constructiva con las familias y otros usuarios de sus servicios, fomentará el diálogo respetuoso entre personas con diferencias culturales, lingüísticas y sociales, comunicará claramente las expectativas y atenderá las preocupaciones de forma oportuna y proporcionada. Las expectativas de conducta se aplicarán de forma coherente con el Código de Conducta del Personal, el Código de la Comunidad de Padres y Tutores y los procedimientos de reclamaciones pertinentes.

5. Funciones y Responsabilidades

El director del colegio es el responsable de esta política y asume la responsabilidad general sobre ella. El equipo directivo es responsable de su aplicación, comunicación, seguimiento y revisión, y garantizará que las preocupaciones significativas, los patrones recurrentes y las actuaciones necesarias se consideren y atiendan adecuadamente.

Los responsables del colegio y los responsables designados de Protección del Menor (DSL) coordinan las respuestas cuando las preocupaciones se solapan con los procedimientos de protección del menor, bienestar, comportamiento o acoso escolar.

En relación con la igualdad en el empleo, la aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad de Morna Valley School S.L. se realizan mediante los mecanismos de seguimiento establecidos en dicho Plan.

El titular del centro, o un representante debidamente designado, proporcionará supervisión independiente cuando una preocupación afecte al director del colegio o a la directora ejecutiva, o cuando otro conflicto de intereses requiera dicha supervisión.

Todo el personal debe dar ejemplo de una conducta inclusiva, cuestionar el lenguaje y las actuaciones discriminatorias, registrar y comunicar las preocupaciones adecuadamente y ayudar al alumnado a comprender el respeto y la igualdad.

Se espera que el alumnado trate a los demás con respeto, evite las conductas discriminatorias y comunique sus preocupaciones a un adulto de confianza. Se espera que los padres y tutores apoyen los valores inclusivos del colegio, comuniquen las preocupaciones con prontitud y participen respetuosamente en los procedimientos del centro.

6. Comunicación y Respuesta

Cualquier miembro de la comunidad escolar puede comunicar situaciones de discriminación, acoso, victimización, represalias o acoso escolar basado en la identidad.

El alumnado puede comunicar sus preocupaciones a cualquier adulto de confianza, docente, responsable del colegio o responsable designado de Protección del Menor.

Los empleados pueden comunicar sus preocupaciones por las vías establecidas en la Política de Acoso Laboral, incluidas su superior directo, un miembro del equipo directivo, la directora ejecutiva, el director del colegio o un representante del personal elegido.

Cuando una preocupación de un empleado se refiera al acoso sexual o al acoso por razón de sexo, también se gestionará conforme al Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo asociado al Plan de Igualdad de Morna Valley School S.L.

Los padres, tutores, visitantes, contratistas y otros usuarios de los servicios pueden plantear sus preocupaciones al responsable correspondiente del colegio o mediante el procedimiento de reclamaciones del centro.

Las comunicaciones se tomarán en serio y se considerarán con prontitud, equidad y sensibilidad. El miembro del personal que reciba la preocupación debe registrarla y remitirla conforme al procedimiento pertinente del colegio.

Los registros de las preocupaciones, actuaciones, resultados y cualquier seguimiento necesario se mantendrán mediante el procedimiento pertinente de protección del menor, comportamiento, reclamaciones, empleo u otro que resulte aplicable, respetando los requisitos de confidencialidad y protección de datos.

La persona responsable de gestionar la preocupación determinará los hechos pertinentes, considerará la información de las personas implicadas, evaluará si se requieren medidas inmediatas de protección y determinará el procedimiento adecuado. Cuando una preocupación plantee una cuestión de protección del menor, la Política de Protección del Menor tendrá prioridad y se deberá informar inmediatamente a un DSL.

Los asuntos relacionados con el alumnado se gestionarán mediante el procedimiento pertinente de protección del menor, comportamiento, prevención del acoso escolar, necesidades educativas especiales o reclamaciones, según corresponda.

Los asuntos relacionados con empleados se gestionarán mediante la Política de Acoso Laboral y/o el procedimiento aplicable de reclamaciones laborales, disciplinario, de protección del menor o laboral. Cuando un asunto relacionado con un empleado se refiera al acoso sexual o al acoso por razón de sexo, también se seguirá el Protocolo asociado.

Las preocupaciones que impliquen a padres, visitantes, contratistas u otros usuarios de los servicios se atenderán mediante el procedimiento contractual, de conducta de la comunidad o de reclamaciones pertinente.

Cuando una preocupación no pueda resolverse adecuadamente en el nivel inicial, implique a un miembro del personal con un cargo directivo, presente un riesgo grave o repetido o pueda requerir intervención externa, se elevará al director del colegio o a la directora ejecutiva, según corresponda.

Cuando el director del colegio o la directora ejecutiva estén implicados, o cuando remitirles el asunto genere un conflicto de intereses real o percibido, este se remitirá directamente al titular del centro o a un representante debidamente designado y, cuando sea necesario, al organismo o autoridad externa pertinente.

Las respuestas serán proporcionadas y podrán incluir apoyo, actividades de reparación o educativas, consecuencias por el comportamiento, medidas laborales, medidas de protección, ajustes razonables y derivación a organismos externos, cuando corresponda.

El colegio adoptará medidas razonables para proteger frente a represalias o victimización a las personas que planteen o apoyen una preocupación. La información pertinente se compartirá únicamente con quienes necesiten conocerla de forma justificada, respetando los requisitos legales y de protección del menor. Se informará a las personas implicadas del resultado en la medida en que sea adecuado y legal, y se supervisarán las actuaciones de seguimiento acordadas.

7. Seguimiento y Revisión

El equipo directivo supervisará la aplicación de esta política, que se revisará anualmente o antes cuando sea necesario. Este seguimiento de todo el colegio es independiente de los mecanismos formales de seguimiento y revisión establecidos en el Plan de Igualdad de Morna Valley School S.L., y los complementa.

Cuando sea pertinente y proporcionado, el seguimiento considerará la información disponible relacionada con:

- Admisiones y solicitudes.
- Suspensiones, expulsiones y bajas.
- Rendimiento y progreso.
- Currículo, actividades de enriquecimiento educativo, liderazgo y participación general.
- Reclamaciones y situaciones comunicadas de discriminación, acoso escolar, acoso, victimización o represalias.
- Información de protección del menor y comportamiento.
- Necesidades educativas especiales, accesibilidad y solicitudes y resultados de ajustes razonables.
- Contratación, incorporación, permanencia, formación y desarrollo profesional del personal.

El seguimiento se utilizará para identificar preocupaciones recurrentes, posibles resultados desproporcionados, barreras a la participación y la eficacia de las respuestas, y para orientar las actuaciones o mejoras adecuadas cuando sean necesarias.

La información se considerará en un formato adecuado y proporcionado y, cuando sea posible, se agrupará o anonimizará debidamente. La información personal y los datos de categorías especiales se tratarán conforme a la legislación aplicable de protección de datos y a las disposiciones del colegio sobre Protección de Datos y Privacidad.

8. Políticas Relacionadas del Colegio

Esta política debe leerse junto con:

La Política de Protección del Menor, Las Políticas de Comportamiento pertinentes, La Política de Prevención del Acoso Escolar de Todo el Colegio, La Política de Necesidades Educativas Especiales, La Política de Admisiones, El Código de Conducta del Personal, El Código de la Comunidad de Padres y Tutores, La Política de Acoso Laboral, El Manual del Personal, El Plan de Igualdad de Morna Valley School S.L. y su Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, Las disposiciones sobre Protección de Datos y Privacidad.

9. Marco Legal y de Políticas

Como colegio británico que opera en España, Morna International College se encuentra sujeto a dos elementos complementarios del marco legal y normativo.

En primer lugar, los estándares de British Schools Overseas (BSO) exigen que los colegios fomenten el respeto hacia los demás y eviten la discriminación, prestando especial atención a las características protegidas establecidas en la *Equality Act 2010* —Ley de Igualdad de 2010 del Reino Unido—. Esta ley se menciona en la presente política a efectos del cumplimiento de los estándares BSO; las obligaciones legales del colegio en España derivan de la legislación española y balear aplicable.

El colegio opera dentro de la legislación española y del marco legal y educativo aplicable de las Illes Balears. Entre las disposiciones pertinentes se incluyen:

- La Constitución Española, en particular el principio de igualdad y no discriminación.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- El Real Decreto 806/1993, de 28 de mayo, sobre el régimen de centros docentes extranjeros en España.

En relación con la igualdad en el empleo, Morna Valley School S.L. dispone de un Plan de Igualdad formalmente registrado, junto con su Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo. Ambos forman parte del marco del colegio para aplicar y supervisar sus obligaciones de igualdad en el empleo.

En las Illes Balears, las disposiciones pertinentes incluyen la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, y la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia, junto con otros requisitos educativos y de igualdad aplicables de la comunidad autónoma.

Los datos relacionados con las preocupaciones de igualdad, los ajustes razonables y el seguimiento se tratarán conforme al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea —Reglamento (UE) 2016/679—, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y las disposiciones del colegio sobre Protección de Datos y Privacidad.

Esta política también se basa en los principios europeos pertinentes de derechos humanos y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UNCRC). Las referencias legales se revisarán cuando cambien la legislación o las orientaciones normativas.

Control de la Política

Título de la Política	Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión 2026/2027
Responsable de la Política	Director del colegio
Responsables de su Aplicación	Equipo directivo
Ámbito de Aplicación	Toda la comunidad escolar, incluidos visitantes y contratistas, dentro y fuera de las instalaciones del colegio y en las actividades en Internet relacionadas con la vida escolar
Aprobada por	Directora ejecutiva
Fecha de Aprobación	30 de agosto de 2026
Frecuencia de Revisión	Al menos una vez al año y antes si se producen cambios legales, normativos o de procedimiento
Próxima Fecha de Revisión	30 de agosto de 2027
Versión	1.0