



**M O N T E S S O R I**  
COLEGIO BILINGÜE

***Protocolo de actuación para la atención  
del acoso o la violencia contra las  
personas LGTBI***

***Agosto 2024***

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	<b>4</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>4. DEFINICIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>6. DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO</b> .....	<b>8</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>9</b>
7.1. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO. ....	9
7.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO. ....	10
7.3. INTERVINIENTES. ....	11
7.4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO. ....	11
<b>8. TIPIFICACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	<b>15</b>
<b>ANEXO I: SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO</b> .....	<b>16</b>
<b>ANEXO II: CONSENTIMIENTO</b> .....	<b>17</b>

## **1. Introducción**

El Colegio Montessori tiene un firme compromiso con la igualdad de las personas, valor que debe aplicarse en todos los ámbitos de la actividad educativa. Somos conscientes de que esta tarea corresponde a toda la comunidad escolar y desde la dirección del centro se mantiene una voluntad clara por impulsar acciones que ayuden a conseguir una igualdad de oportunidades real en nuestro centro.

Nuestro colegio anhela una sociedad más justa y por ello fomenta la igualdad y el respeto en su día a día, educando a nuestros alumnos y alumnas en los mismos derechos y oportunidades. Para esta tarea contamos con una guía que sirve de inspiración, la figura de María Montessori, pedagoga que da nombre a nuestra institución educativa y cuyas enseñanzas y directrices impregnan nuestro modo de trabajo en todas las etapas educativas.

Dentro de esta lucha por la igualdad de derechos y el trato justo toma una especial relevancia el colectivo de personas LGTBI, al que va dirigido este protocolo, que busca seguir avanzando en la protección de estas personas mediante la inclusión de propuestas específicas en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Asimismo, impulsamos la obligatoriedad de establecer protocolos para prevenir y combatir la LGTBIfobia en el ámbito laboral.

Con la implementación de este protocolo, buscamos promover la igualdad y consolidar los derechos de las personas LGTBI dentro de nuestra organización. Este protocolo será una herramienta para establecer mecanismos de prevención del acoso. Además, subrayamos la importancia de la formación y sensibilización tanto para la dirección de la institución como para la representación legal y el personal, y facilitamos la implementación de mecanismos para la denuncia y los procedimientos correspondientes.

## 2. Declaración de principios

La dignidad inherente a la persona, sus derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición personal o social son fundamentales según la Constitución española.

En el contexto de la Unión Europea, se ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual. Dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros son relevantes: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por consiguiente, desde la dirección del Colegio Montessori se propone este protocolo con el firme compromiso de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la institución. Se prohíbe expresamente cualquier conducta de este tipo.

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos mencionados, el colegio y la representación de la plantilla se comprometen a abordar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda surgir.

### **3. Ámbito de aplicación**

1. Las disposiciones de este protocolo se aplican a todos los individuos que trabajan en Colegio Montessori, sin importar el tipo de relación jurídica que tengan con la institución. Por lo tanto, estas normativas se extienden no solo al personal contratado directamente, sino también a cualquier otro individuo que pueda tener una relación equiparable, siempre y cuando desarrollen sus actividades dentro del ámbito organizativo del colegio.
2. Este protocolo también es aplicable a aquellas personas que no forman parte de la plantilla de trabajadores del Colegio Montessori pero que se relacionan con la institución debido a la actividad profesional de la misma con especial atención al alumnado y a las familias del centro.

## 4. Definiciones

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resulte en menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona basada en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y constituirá un acto discriminatorio.

La **discriminación directa** ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Mientras que la **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio, interpretación o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales en comparación con aquellas que no lo son.

La **orden de discriminar** se refiere a cualquier instrucción que implique discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Por otro lado, la **represalia discriminatoria** se refiere al trato adverso o efecto negativo que recibe una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso con el fin de prevenir, reducir o denunciar la discriminación o acoso que ha sufrido.

En cuanto al sujeto activo, se pueden identificar tres tipos de acoso: el **acoso descendente**, donde el autor o autora tiene autoridad jerárquica sobre la víctima (por ejemplo, de un jefe/a hacia un subordinado/a); el **acoso ascendente**, donde el autor o autora está subordinado jerárquicamente a la víctima (por ejemplo, de un subordinado/a hacia un jefe/a); y el **acoso horizontal**, donde tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (por ejemplo, entre compañeros/as de trabajo).

## 5. Medidas de prevención

Con el propósito de prevenir el acoso y las posibles situaciones que lo puedan provocar, se implementarán las siguientes medidas:

1. El protocolo se pondrá a disposición de todo el personal del colegio a través de la página web.
2. Se incluirá la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación del colegio.
3. El Colegio Montessori participará activamente en apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por razones de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto y la corrección, promoviendo entre todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Se prohibirán insinuaciones o manifestaciones que contradigan los principios mencionados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes. Se eliminará cualquier tipo de contenido, como imágenes, carteles o publicidad, que promueva la LGTBIfobia.
6. En caso de detectar conductas inaceptables dentro de un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección del colegio se dirigirá de inmediato al responsable correspondiente para informarle sobre la situación detectada, las obligaciones a respetar y las consecuencias del incumplimiento, activando así el protocolo acordado.
7. Se garantizará la privacidad en todos los espacios públicos.

## **6. Denuncia de la situación de acoso**

1. Se considerarán legitimadas, para efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo, las siguientes personas:

- Aquella que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar el consentimiento expreso y por escrito de la persona presuntamente afectada para continuar con el procedimiento (ver anexo II).
- Cualquier individuo que reciba instrucciones que impliquen discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. El Colegio Montessori proporcionará asistencia adecuada a las partes involucradas en reclamaciones o denuncias relacionadas con acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3. La reclamación o denuncia debe ser presentada por escrito según el modelo que aparece en el anexo I de este documento o a través del canal de denuncias que Colegio Montessori tiene a disposición y que garantiza la protección de la víctima.

4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5. El Colegio Montessori proporcionará de forma inmediata, si es necesario, apoyo a la víctima.



## **7. Procedimiento de actuación**

### **7.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

a) **Composición:** la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género estará integrada por cuatro trabajadores, que serán los mismos que los miembros de la Comisión de Igualdad ya constituida según el Plan de Igualdad aprobado en el año 2023 y que tiene una vigencia de cuatro años.

b) **Incompatibilidades:** En caso de que alguna de las partes involucradas en un procedimiento específico (denunciante-denunciado/a) tenga una relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género el miembro del Comité afectado quedará automáticamente descalificado para participar en dicho procedimiento y será sustituido por el suplente. Si un miembro de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, se le prohíbe intervenir en cualquier otro procedimiento hasta que su propio caso se resuelva por completo. La incompatibilidad de un miembro de la Comisión para actuar en un procedimiento específico puede ser alegada por él mismo, por otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes involucradas en el proceso.

c) **Funciones de la Comisión:**

- Brindar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que sean comunicadas.
- Realizar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, disponiendo de los medios adecuados proporcionados por el colegio y teniendo acceso a toda la información relevante. Asimismo, la Comisión debe contar con libre acceso a todas las áreas de trabajo y la colaboración de todo el personal según sea requerido.
- Recomendar y gestionar las medidas cautelares que considere apropiadas.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba, los agravantes o atenuantes posibles, y, en su caso, las acciones disciplinarias recomendadas dentro del ámbito de la actividad laboral.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como resultado de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en este protocolo.
- Desempeñar cualquier otra función derivada de la naturaleza de sus responsabilidades y de lo dispuesto en este protocolo.

## **7.2. Principios rectores y garantías del procedimiento.**

- a) **Respeto y protección a las personas:** Es fundamental proceder con discreción para salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las acciones o diligencias deben llevarse a cabo con la máxima prudencia y respeto hacia todas las partes involucradas, quienes en ningún caso deben ser tratadas de manera desfavorable por esta razón. Aquellas personas implicadas que lo requieran tienen derecho a ser asistidas por un representante o asesor en cualquier momento durante el procedimiento.
- b) **Confidencialidad:** Todos los involucrados en el proceso deben mantener una estricta confidencialidad y reserva, sin transmitir ni divulgar información sobre las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe informar expresamente a todas las partes involucradas sobre esta obligación de confidencialidad.
- c) **Diligencia y celeridad:** La investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento pueda completarse en el menor tiempo posible, respetando siempre las garantías adecuadas.
- d) **Imparcialidad:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes involucradas deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- e) **Restitución de las víctimas:** En caso de que el acoso haya resultado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la institución debe restaurarlas en las mismas condiciones previas si así lo solicita la víctima.
- f) **Protección de la salud de las víctimas:** La dirección del colegio, de oficio o a solicitud de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de sus miembros o de la propia víctima, deberá tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- g) **Prohibición de represalias:** Se prohíben explícitamente las represalias contra aquellas personas que presenten una denuncia, testifiquen o participen en una investigación sobre acoso.
- h) **Garantías jurídicas:** Una vez concluido el procedimiento establecido en este protocolo y demostrada la existencia de acoso, la institución deberá proporcionar asistencia jurídica a la víctima en caso de que la persona acosadora inicie acciones legales contra ella o contra otras personas del equipo que hayan intervenido en el proceso.

### **7.3. Intervinientes.**

Las partes involucradas en este proceso son las siguientes:

- La persona denunciante, quien, al tener conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que puede o no ser la misma persona denunciante, y es aquella que ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano encargado de recibir e investigar la denuncia, así como de proponer las medidas correspondientes.
- La dirección del Colegio Montessori, responsable de tomar las medidas mencionadas.

### **7.4. Desarrollo del procedimiento.**

Se definen dos procedimientos disponibles para las personas denunciantes, sin afectar el uso por parte de la víctima de otros medios administrativos, judiciales u otros que considere apropiados. Antes de definir dichos procedimientos se detallan las posibles medidas cautelares:

#### Medidas cautelares:

En situaciones de denuncias de acoso basadas en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y mientras el proceso, ya sea informal o formal, no se haya completado, y siempre que haya indicios suficientes de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar de manera cautelar la separación entre la víctima y el presunto acosador, así como otras medidas cautelares (reorganización del horario laboral, cambio de ubicación, asignación de nuevas funciones, etc.) que considere adecuadas y proporcionadas según las circunstancias del caso. Estas medidas nunca deben perjudicar o afectar negativamente las condiciones laborales de la víctima, ni implicar cambios significativos en las mismas, incluyendo aspectos salariales.

#### Procedimiento informal:

Si la persona que presenta la denuncia lo considera adecuado, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. A veces, simplemente explicar a la persona que está mostrando un comportamiento no deseado que su conducta es ofensiva, incómoda o interfiere con el trabajo puede ser suficiente para detenerla.

La persona que presenta la denuncia puede comunicar el problema, ya sea verbalmente o por escrito, a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que actúa como asesor/a. El papel de este asesor/a en esta fase inicial incluye informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre las acciones que puede emprender, así como sugerir a la dirección del colegio la conveniencia de tomar medidas cautelares si las circunstancias lo requieren.

Si la persona que presenta la denuncia es diferente de la persona afectada, esta última debe comunicarse con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para revisar los hechos denunciados y confirmar o refutar la denuncia.

Una vez ratificada la denuncia, si corresponde, el asesor/a tiene tres días laborables para entrevistarse primero con la persona afectada y luego con la persona denunciada. Durante la entrevista con la persona denunciada, el asesor/a le informará que su comportamiento no es aceptable y que viola las normas del colegio.

El objetivo final de este proceso es detener las acciones de acoso y encontrar una solución satisfactoria para ambas partes. En un plazo máximo de diez días laborables desde la recepción de la denuncia, el asesor/a debe finalizar el procedimiento y redactar un acta con las conclusiones alcanzadas:

Si hay un acuerdo entre las partes, se termina el proceso y se pueden adoptar las medidas acordadas.

Si no hay acuerdo, el proceso informal se convierte en el primer paso del procedimiento formal.

Se proporcionarán copias del acta a la persona que presenta la denuncia, a la persona afectada (si es diferente de la denunciante), a la persona denunciada, a la dirección del colegio y a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Si la persona que presenta la denuncia no está satisfecha con la solución propuesta o si la persona agresora no cumple con lo acordado, tiene la opción de presentar una denuncia a través del procedimiento formal.

#### Procedimiento formal:

Si el proceso formal no arroja resultados o si el denunciante considera que, debido a la gravedad de los hechos, no es apropiado recurrir a un enfoque informal, se procederá con el proceso formal.

Para iniciar este proceso, se debe presentar un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Este escrito debe incluir el nombre completo del denunciante, los de la persona afectada (si difieren de los del denunciante), así como los de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, frecuencia, lugares donde ocurrieron y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios (ver anexo I del presente documento).

Se podrá realizar también a través del canal de denuncias que la institución tiene a disposición en la dirección de correo electrónico: [canaldenuncias@colegiomontessori.com](mailto:canaldenuncias@colegiomontessori.com).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de tres días hábiles como máximo para reunirse y comenzar las investigaciones preliminares. Durante este proceso formal, la Comisión seguirá estas pautas:

- Reevaluar la necesidad de tomar medidas cautelares, como separar temporalmente a las partes involucradas durante la investigación. En caso necesario, solicitar a la dirección del colegio que tome estas medidas.
- Recopilar toda la información relevante sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar quiénes deben ser entrevistados, priorizando las sugerencias de la persona afectada y la persona denunciada.

- Realizar entrevistas, obteniendo el consentimiento expreso y por escrito de los entrevistados para acceder a la información necesaria. Se garantizará la confidencialidad de las declaraciones y actas.
- Documentar todas las reuniones y entrevistas, manteniendo la confidencialidad total. Estas actas serán firmadas por los participantes y quedará en posesión de la Comisión.
- Establecer las pruebas a practicar, determinando el procedimiento para obtenerlas y asegurando su custodia adecuada.

Una vez concluida la fase de instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género elaborará un informe sobre el presunto acoso investigado. Este informe contendrá las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y recomendará a la dirección del colegio que tome una de las siguientes medidas:

- Aplicación de **medidas disciplinarias** a la persona acosadora, detallando la infracción cometida, la sanción correspondiente y su grado de gravedad. En caso de que no se proponga el despido de la persona agresora, se sugerirán medidas apropiadas para evitar que la víctima y el agresor compartan el mismo entorno laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su lugar de trabajo actual o solicitar un cambio, el cual no deberá afectar negativamente a sus condiciones laborales.
- **Cierre del expediente** si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso según lo establecido en el protocolo.

Se proporcionarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada (si difiere de la denunciante), a la persona denunciada, a la dirección del colegio, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe por parte de la Comisión tienen un plazo máximo de quince días hábiles. Por último, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones relacionadas con casos de acoso, y será informada sobre estos aspectos por parte de la dirección de la institución.

Si se confirma la presencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede sugerir la implementación de las siguientes medidas adicionales:

- Realizar modificaciones en las condiciones laborales, previo consentimiento de la persona acosada, que puedan favorecer su recuperación.
- Establecer medidas de vigilancia para proteger a la persona acosada.
- Reiterar los estándares éticos y valores de la institución.

## 8. Tipificación

Se catalogará como falta leve el uso de un lenguaje que pueda resultar ofensivo o discriminatorio debido a la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reincidencia en esta conducta se considerará falta grave o muy grave.

La gravedad de los actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras, determinará si se clasifican como faltas graves o muy graves.

La divulgación no autorizada de información confidencial sobre permisos para intervenciones quirúrgicas de reasignación sexual se considerará una falta muy grave.

Las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como contra aquellas que hayan colaborado en la investigación, serán consideradas como faltas muy graves.

Las sanciones correspondientes se aplicarán conforme a lo establecido en el convenio colectivo o la normativa superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

### Circunstancias agravantes:

Para determinar la gravedad de los hechos y las posibles sanciones a imponer, se considerarán las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia por parte de la persona denunciada en actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La presencia de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial en la víctima.
- La evidencia de graves trastornos psicológicos, debidamente documentados médicamente, sufridos por la víctima.
- La situación de la víctima ya sea en período de prueba, contratada en modalidad formativa, en prácticas o con contrato temporal.
- Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.
- Existencia de presiones o represalias dirigidas hacia la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el fin de obstaculizar la investigación.
- Casos de acoso que se originen desde una posición de autoridad hacia un subordinado (acoso descendente).
- Orden explícita para llevar a cabo el acoso.

## **9. Seguimiento y evaluación del protocolo**

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tiene la responsabilidad de llevar a cabo un seguimiento del presente protocolo.

Se convocará anualmente, junto con la Comisión de Igualdad, una reunión de seguimiento para revisar la eficacia del protocolo y elaborará un informe conjunto detallando sus acciones. Este informe será entregado a la dirección del colegio.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor y durará hasta la finalización del Plan de Igualdad vigente 2023- 2027.

**ANEXO I: SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO**

<b>Solicitante</b>	(Nombre del solicitante)
<b>Persona afectada</b>	(Nombre de la persona afectada)
<b>Descripción de los hechos</b>	(Breve descripción de los hechos)
<b>Pruebas</b>	(Especificar el tipo de pruebas presentadas)
<b>Fecha</b>	(Fecha en que se presenta la solicitud)
<b>Firma</b>	(Firma de la persona solicitante)
<b>Destinatario</b>	Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



## **ANEXO II: CONSENTIMIENTO**

La persona \_\_\_\_\_ otorga su consentimiento a Colegio Montessori para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DNI:

FIRMA: