

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE



JUILLET 2024

Signé par :

Sebastien Pelletant

BAC08F8C4959447...

Signé par :

Flam

AB4EA662249348E...

Firmado por:

Estrella Goyén

06A0CA33C9124C4...

Signé par :

Montserrat Ramos Hernandez

4C233FDFA7E849B...

Firmado por:

[Signature]

F22632C589FE4AC...

Signé par :

[Signature]

1DC8B9FB79B3497...

Signed by:

Patricia Agüero Párras

[Signature]

9B705A9328E6426...

Firmado por:

[Signature]

C21293BA354141B...

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
Ha

Inicial
J.

Paraphe
J.M.

Inicial
EG

Paraphe
M.R.H.

Inicial
P. A. P.

Inicial
V.

- 1. Introduction 3
- 2. Engagement de la Direction..... 8
- 3. Cadre juridique du Plan pour l'Égalité..... 9
- 4. Parties souscrivant le Plan 12
- 5. Principes régissant le Plan pour l'Égalité 13
- 6. Champ d'application et durée du Plan 13
- 7. Diagnostic d'Égalité 14
- 8. Résumé du Diagnostic 46
- 9. Audit de rémunération 47
- 10. Concept et contenu du Plan pour l'Égalité 51
- 11. Participation des personnes 53
- 12. Objectifs généraux du Plan..... 53
- 13. Objectifs spécifiques 54
- 14. Stratégie 55
- 15. Axes d'action..... 55
- 16. Actions d'égalité 56
- 17. Calendrier de mise en œuvre..... 78
- 18. Suivi et évaluation..... 81
- 19. Méthodologie d'évaluation du Plan pour l'Égalité 85
- 20. Procédure de modification 87
- 21. Règlement des différends..... 88
- 22. Glossaire des concepts clés 88
- 23. Protocole pour la Prévention du Harcèlement..... 91

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

1. INTRODUCTION

a. Lycée Français de Barcelone

Inicial

Vous trouverez ci-dessous la présentation du Lycée Français de Barcelone, reprise mot pour mot du site internet de l'établissement, le langage utilisé ayant donc été conservé.

Le Lycée Français a été inauguré à Barcelone en 1924. Il a ainsi formé plus de cinq générations d'étudiants à ce jour, avec succès si l'on en juge par les différents postes occupés par ses anciens élèves dans la ville. Son rôle a été particulièrement important - et apprécié - pendant la guerre civile espagnole et aussi après, dans la période d'après-guerre.

Paraphe

Aujourd'hui, le centre a pour objectif de contribuer au renforcement des liens culturels entre l'Espagne et la France, à travers le contact quotidien entre des élèves d'origines différentes, mais formés par les mêmes professeurs et ayant acquis les mêmes connaissances. Ainsi, le Lycée possède **ses propres traditions**, sans oublier son souci constant de **se moderniser** afin de garantir à ses élèves la meilleure entrée possible dans l'Europe **du troisième millénaire**.

Inicial

EG

Organisation :

Paraphe

MRH

Le Lycée est géré directement par l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE) qui assure le service public de l'enseignement pour les enfants français, contribue à la promotion de la langue et de la culture françaises par l'accueil d'élèves étrangers, participe au renforcement de la coopération entre les systèmes éducatifs français et étrangers et aide les familles par l'attribution de bourses pour les enfants français. Le centre est géré par un fonctionnaire public français selon les normes comptables françaises. Son budget est approuvé par l'AEFE et ses comptes financiers sont contrôlés par la Cour des Comptes française. L'enseignement dispensé par l'établissement est agréé par le Ministère français de l'Éducation Nationale et va de la maternelle au baccalauréat, conformément au système éducatif français. Mais le Lycée, qui est également reconnu et autorisé par le Gouvernement espagnol, comprend des programmes complémentaires prévus par l'accord culturel franco-espagnol en langue et littérature, ainsi qu'en histoire-géographie (« Sciences sociales »). En outre, l'enseignement du catalan est obligatoire conformément aux décisions du gouvernement autonome local, qui est compétent en matière d'éducation. Les accords culturels prévoient l'équivalence entre les études au Lycée Français de Barcelone et celles du système espagnol à tous les niveaux. Le corps enseignant est composé majoritairement d'enseignants du Ministère français de l'Éducation Nationale affectés au Lycée et d'enseignants locaux pour permettre une meilleure maîtrise des langues par les élèves.

Inicial

Objectifs :

Le projet d'établissement du Lycée Français de Barcelone s'appuie sur des objectifs communs, fondés sur des valeurs partagées au sein d'une société démocratique (respect d'autrui,

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

autonomie, responsabilité, confiance, intégration des différences, laïcité, solidarité, équité, tolérance...) et a pour but ultime de responsabiliser l'apprenant en termes de :

Paraphe

Ha

- Son instruction et son éducation
- Le développement de son projet personnel et professionnel
- Son intégration sociale au sein d'une société européenne

Pour les parents, les élèves et les membres du personnel, choisir d'appartenir à la communauté du Lycée Français de Barcelone, c'est profiter de toutes les richesses liées au multiculturalisme, tout en acceptant ses règles et ses contraintes.

Inicial

SP

PLURALIDAD CULTURAL

Más de 73 nacionalidades

El LFB tiene la suerte de acoger a estudiantes de todo el mundo. La comunicación se desarrolla en varios idiomas y cada uno trae lo mejor de su cultura.

ALUMNOS FRANCESES 37%

ALUMNOS ESPAÑOLES 31%

ALUMNOS CON LA DOBLE NACIONALIDAD 23%

73 OTRAS NACIONALIDADES 9%

Paraphe

SP

Inicial

EG

ÉXITO DE NUESTROS ALUMNOS

Muy buenos resultados en los exámenes

ÉXITO EN EL BAC GENERAL 100%

MENTION TRÈS BIEN 35%

MENTION BIEN 31%

ÉXITO EN EL BREVET 100%

Paraphe

MRT

Inicial

P. A. P.

ACTIVIDADES

Gran cantidad de actividades escolares y extraescolares

Los alumnos pueden participar en varios talleres ofrecidos por el LFB, así como en actividades extraescolares organizadas por la APE (asociación de padres). Además, reciben la visita de artistas y escritores durante todo el año.

1

WEB RADIO

3

TALLERES ARTÍSTICOS

128

INVITADOS

152

SALIDAS Y VIAJES

Inicial

SP

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

UNA RED GLOBAL

Paraphe

Ha

La AEFE tiene presencia en el mundo entero

La Agencia para la enseñanza del francés en el extranjero coordina la red de escuelas francesas en el extranjero. Esta red, única, está presente en 137 países con cerca de 500 escuelas, y representa un activo para la influencia cultural y lingüística de Francia.

Inicial

J.

496

CENTROS EN EL
MUNDO

355

MIL ESTUDIANTES

136

PAÍSES

63

LENGUAS
ENSEÑADAS

Règlement intérieur :

Paraphe

J.M.

L'inscription d'un élève dans l'établissement, de l'école maternelle à la Terminale, implique, pour l'élève et sa famille, l'acceptation des dispositions du présent règlement, ainsi que celles du règlement financier correspondant (*voir le site du Lycée*) et l'engagement de les respecter.

Inicial

EG

Le Lycée Français de Barcelone est un centre d'enseignement français en Espagne, autorisé à fonctionner dans les conditions prévues par l'accord culturel franco-espagnol du 7 février 1969. Les frais de scolarité, les frais d'inscription et la demi-pension sont payants. Ce centre propose un enseignement et accueille des élèves de :

1. Primaire

- *Maternelle* ou jardin d'enfants (PS* à GS) (équivalent de la petite enfance) : l'« *École maternelle* » est située au 5, rue Munner.
- *Élémentaire* (CP à CM2) (équivalent au primaire)

Paraphe

M.R.H.

2. Secondaire (équivalent à l'ESO et au bachillerato)

- *Collège* (6ème à 3ème)
- *Lycée* (Seconde a Terminale)

Inicial

P. A. P.

Dans le présent règlement, le terme « établissement » désigne l'ensemble de l'école primaire et la secondaire. Le présent règlement intérieur énonce les règles établies pour assurer l'organisation et le fonctionnement de notre communauté scolaire conformément à la vocation d'un espace d'éducation et de formation. Ces principes de laïcité, de pluralisme et de neutralité sont inscrits dans la charte de la laïcité à l'école. Ces règles s'appliquent non seulement dans les installations scolaires, bien sûr, mais aussi lors des voyages, sorties scolaires et autres activités organisées par l'établissement.

Inicial

V.

REMARQUES :

- Dans le système éducatif espagnol, l'Enseignement Primaire s'étend sur six ans, de la première à la sixième année.
- Dans le système éducatif français, l'Enseignement Primaire s'étend sur cinq ans et est appelé « *École Élémentaire* ». Il comprend les cours du CP (*Cours Préparatoire*) au CM2 (*Cours Moyen 2*).
- Dans les systèmes éducatifs français et espagnol, l'Enseignement Secondaire est divisé en deux étapes, bien qu'il y ait des différences dans la structure et la durée de chaque étape.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- *À compter de l'année scolaire 2023-2024, le Lycée Français de Barcelone incorpore les élèves de 2 ans dans une classe dénommée TPS (*Toute petite section*).

Paraphe

[Signature]

Inicial

[Initials]

Systeme français	Systeme espagnol
Collège (6ème à 3ème)	ESO (De 1º a 4º)
Lycée (de la 2nde à la Terminale)	Bachillerato (1º et 2º de Bachillerato)

Paraphe

[Signature]



Inicial

EG

**REGLAMENTO INTERIOR
del centro
2021-2022**

*Disposiciones adaptadas a la maternelle (Munier)
complementan, en su caso, este Reglamento*

Paraphe

MRH

Índice

- **Preámbulo**
- **Capítulo I: Derechos y obligaciones de los alumnos**
 - A - Derechos
 - B - Obligaciones
- **Capítulo II: Vida cotidiana en el centro - Vida escolar**
 - A - Horarios
 - B - Entradas y salidas
 - C - Control de asistencia
 - D - Control de la puntualidad
 - E - Vestimenta y comportamiento
 - F - Nuevas tecnologías de la información y la comunicación
 - G - Incentivos positivos
 - H - Medidas disciplinarias en secundaria
- **Capítulo III: Salud y prevención**
- **Capítulo IV: Instalaciones - Seguridad**
- **Capítulo V: Disposiciones específicas para la Educación Física y Deportiva**

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Initials]

Anexo financiero

(véase página web del LFB, documento disponible para consulta y descarga en línea)

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

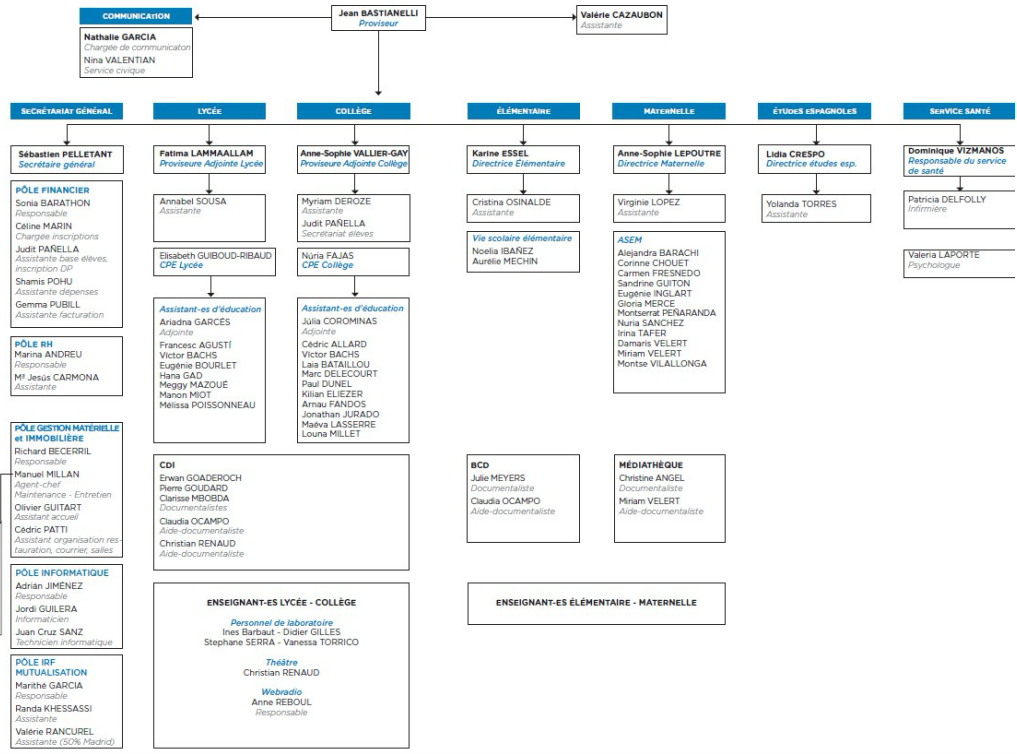
1.2. Structure

Paraphe

Handwritten signature



ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU LFB Année scolaire 2023-2024



Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

EG

Paraphe

MRT

1.3. Convention collective

Inicial

P. A. P.

Le personnel du Lycée Français de Barcelone dispose de sa propre Convention Collective :

Inicial

Handwritten initials

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL LICEO FRANCÉS DE BARCELONA

PRÉAMBULO

El Liceo Francés de Barcelona es un centro docente extranjero ubicado en territorio español que cumple con los requisitos previstos por la legislación española, especialmente la normativa catalana vigente, sobre régimen de Centros docentes extranjeros en España, siendo que las enseñanzas que se imparten gozan de plena legalidad de conformidad con lo previsto en la legislación española, catalana y francesa. En lo no previsto en este convenio se estará a lo que disponga para cada materia la legislación tanto francesa como española y catalana. (Anexo II)

Las partes firmantes del presente Convenio, actuando al amparo de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y, en su caso, la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo y, en su caso, la fijación del régimen de trabajo a turnos.
- La planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que las partes decidan incluir bajo el ámbito de negociación del presente convenio.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

1.4. Représentation syndicale

Paraphe

Le RLPT du LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE est composé de 2 hommes et de 2 femmes :

- Patricia Agüera Pàmies (Indépendante)
- Estrella Gorjón Guillén (Fesp-Ugt)
- Santiago Sala Reverté (Fesp-Ugt)
- Victor Valiente Vázquez (Usoc et indépendant)
- Dámaris Velert (Indépendant)
- Montserrat Martínez Navarro (Indépendante)
- Céline Marin (Fesp-UGT)

Inicial

Paraphe

2. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Le 16 janvier 2023, le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE signe son engagement en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Inicial

EG

Barcelona, 16 de enero de 2023

Liceo Francés de Barcelona declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Barcelona, 16 de enero de 2023

Provisur,

Jean BASTIANELLI



Inicial

P. A. P.

Inicial

Paraphe

SP

3. CADRE JURIDIQUE DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Paraphe

Ha

Cadre réglementaire européen

Le 25 mars 1957, certains États européens ont signé le « *Traité de Rome* », instituant la Communauté Économique Européenne. L'article 119 fait référence au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Initial

J.

Par la suite, en 1993, le protocole 14 sur la politique sociale du « *Traité de Maastricht* » fait référence à l'égalité de traitement des femmes et des hommes au travail. L'article 2 fait référence à l'égalité de rémunération, l'article 6 et le troisième paragraphe du même article font référence aux mesures d'action positive en faveur des femmes, « des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'activités professionnelles par les femmes ou à prévenir ou compenser toute entrave à leur carrière professionnelle ».

Paraphe

J.M.

La « *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne* » du 9 décembre 1989 est un pas important vers l'égalité des genres. Elle inclut le devoir des États membres d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en intensifiant les actions nécessaires, notamment en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de conditions de travail, de protection sociale, d'éducation, de formation professionnelle et de développement de carrière, ainsi que l'élaboration de mesures visant à concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des hommes et des femmes.

Initial

EG

Le « *Traité d'Amsterdam* » de 1999 a renforcé l'engagement de l'Union européenne en faveur de la réalisation et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il élargit la portée du principe de l'égalité de traitement et devient un droit fondamental contraignant pour les autorités publiques nationales. D'une part, il interdit toute discrimination dans tous les aspects de la vie économique, politique et sociale fondée sur le sexe, la race ou l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 2.7) ; d'autre part, l'article 141 implique l'engagement des États à intégrer le principe d'égalité dans leurs politiques générales de manière transversale.

Paraphe

MRH

En ce qui concerne l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, trois Directives doivent être soulignées :

Initial

P. A. P.

La « *Directive 73/2002* » du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la « *Directive 76/207/CEE* » du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

La « *Directive 2004/113/CE* » relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services.

Initial

J.M.

La « *Directive 2006/54/CE* » relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Enfin, il convient de noter que l'intégration de la dimension de genre et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes restent l'une des priorités de l'agenda européen. Ceci est démontré par l'inclusion de la perspective de genre dans toutes les politiques et actions communautaires, telles que la Stratégie Cadre Communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les programmes d'action communautaires et, en particulier, l'importance accordée à l'intégration de la dimension de genre dans la programmation des Fonds Structurels, qui stipule que les actions cofinancées par les Fonds doivent prendre en compte la dimension de genre.

Cadre juridique espagnol

Le cadre juridique espagnol comporte différentes réglementations qui protègent l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères sociales.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

La constitution espagnole fait de l'égalité devant la loi un droit fondamental dans son article 14, ainsi que de la responsabilité des autorités publiques de promouvoir et d'éliminer les obstacles qui pourraient entraver la participation égale des citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale, dans son article 9.2.

Paraphe

Ha

La Loi organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes transpose deux directives européennes « 2002/73/CE et 2004/113/CE » - mentionnées ci-dessus - dans l'ordre juridique espagnol, marquant une étape importante dans la législation relative à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Bien que cette loi couvre toutes les sphères sociales grâce au principe de transversalité, impliquant toutes les autorités publiques, elle n'en est pas moins importante dans le domaine de l'emploi privé, puisqu'elle établit la mise en œuvre obligatoire de mesures d'égalité, de mesures d'action positive et de Plans pour l'Égalité pour les entreprises et les entités comptant plus de 250 employé.e.s.

Inicial

J.

La Loi sur l'égalité est un élément important du processus d'intégration de la transversalité de genre dans la « prise en compte de la dimension structurelle de la discrimination fondée sur le sexe ».

Paraphe

J.M.

La Loi susmentionnée introduit pour la première fois dans la législation du travail espagnole le concept de « Plans pour l'Égalité ». L'article 46.1 incorpore la définition suivante : « Les Plans pour l'Égalité des entreprises sont un ensemble ordonné de mesures, adoptées après un diagnostic de la situation, visant à réaliser l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe ».

Inicial

EG

AR 6/2019

L'arrêté royal a introduit d'importantes modifications aux dispositions de la Loi 3/2007 ; certaines des mesures sont les suivantes :

- Les entreprises et entités comptant 50 employé.e.s ou plus doivent disposer d'un Plan pour l'Égalité.
- Le Plan pour l'Égalité doit être inscrit au Registre des Plans pour l'Égalité des entreprises de la Direction Générale du Travail et des autorités du travail des Communautés Autonomes (article 46.5 LO 3/2007).
- Registre des salaires de l'entreprise ou de l'entité.
- Mesures pour les victimes de la violence fondée sur le genre.
- Modification des sanctions.
- Modification du congé de paternité, de l'établissement des horaires et du congé d'allaitement.

Paraphe

M.R.H.

Inicial

P. A. P.

AR 901/2020

L'arrêté royal vise à réglementer l'élaboration des Plans pour l'Égalité, ainsi que leur diagnostic, y compris les obligations d'enregistrement, de dépôt et d'accès.

Inicial

J.M.

Les principales modifications ou nouveautés sont les suivantes :

- Les entreprises (ou entités) qui forment un groupe d'entreprises (ou entités) peuvent établir un plan unique pour toutes ou une partie des entreprises (ou entités) du groupe.
- Les entreprises et les entités doivent entamer la procédure de négociation de leurs Plans pour l'égalité et de leurs diagnostics préalables en constituant le comité de négociation, dans un délai maximum de trois mois à compter du moment où elles ont atteint le nombre de membres du personnel qui le rend obligatoire. Et dans un délai maximum d'un an après le dépôt de la demande d'enregistrement.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Un comité de négociation est mis en place auquel doivent participer paritairement les représentants de l'entreprise ou de l'entité et ceux des travailleurs. Dans les entreprises et entités où il n'existe pas de représentations légales, une commission de négociation sera créée, composée, d'une part, de représentants de l'entreprise ou de l'entité et, d'autre part, de représentants des travailleurs, constitués des syndicats les plus représentatifs et des syndicats représentant le secteur auquel appartient l'entreprise ou l'entité.

Paraphe

Ha

- Changements dans le contenu minimum tels que : les champs d'application personnels, territoriaux et temporels, l'audit salarial...

Initial

J

- Les Plans pour l'Égalité sont soumis à l'obligation d'enregistrement dans un registre public, quelles que soient leur origine ou leur nature, obligatoire ou volontaire, et qu'ils aient été adoptés ou non par accord entre les parties.

Paraphe

AR 902/2020

J

L'arrêté royal oblige les entreprises et les entités employant au moins 50 personnes à garantir l'égalité de rémunération, à identifier les discriminations salariales et à promouvoir la transparence.

Pour résumer l'essentiel :

Initial

EG

- Les personnes employées ont le droit d'accéder, par l'intermédiaire de leurs représentants légaux au sein de l'entreprise ou de l'entité, au registre des salaires de celle-ci. S'il n'y a pas de RLPT, elles pourront accéder au registre, mais les informations ne couvriront pas les données moyennées sur les montants réels de rémunération figurant dans le registre, mais seulement les différences de pourcentage qui existent dans la rémunération de l'entreprise ou de l'entité (moyennées sur les femmes et les hommes).

Paraphe

MRT

- La période temporelle de référence est généralement l'année civile.
- Les entreprises et les entités doivent inclure dans le registre des salaires les données salariales de tous les membres du personnel sans exception, y compris le personnel de direction et les cadres supérieurs.

Initial

P. A. P.

- Les personnes professionnelles représentant légalement les travailleurs (RLPT) sont impliquées dans la conception du registre des salaires. Ils doivent être consultés dans un délai de dix jours avant l'établissement de l'enregistrement. Le même préavis est prévu lorsque l'enregistrement doit être modifié en raison d'une altération substantielle de son contenu.

Initial

J

- L'objectif de l'audit de rémunération est d'obtenir les informations nécessaires pour vérifier si le système de rémunération de l'entreprise ou de l'entité, de manière transversale et complète, est conforme à l'application effective du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.
- Les entreprises et les organisations qui établissent un Plan pour l'Égalité doivent y inclure un audit de rémunération. Le règlement précise que l'audit de rémunération doit durer le temps du Plan pour l'Égalité dont il fait partie, à moins qu'une période plus courte ne soit déterminée dans ce dernier. Le contenu de l'audit de rémunération implique l'évaluation des emplois (à la fois par rapport au système de rémunération et au système de promotion).
- Établissement d'un plan d'action pour corriger ces inégalités.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- L'évaluation des postes de travail dans les conventions collectives est désormais considérée comme un autre aspect fondamental du principe de transparence des rémunérations.

Paraphe

Cette loi considère la discrimination salariale comme un délit très grave en matière de relations de travail et peut conduire à l'imposition d'une amende de 6 251 à 178 500 euros.

Loi 4/2023 du 28 février pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBI.

Article 15. Égalité et non-discrimination LGTBI dans les entreprises.

Inicial

1. Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent disposer, dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de cette loi, d'un ensemble de mesures et de ressources planifiées pour parvenir à une égalité réelle et effective pour les personnes LGTBI, y compris un protocole d'action pour faire face au harcèlement ou à la violence à l'encontre des personnes LGTBI. À cette fin, les mesures seront convenues dans le cadre de la négociation collective et en accord avec la représentation légale des travailleurs. Le contenu et la portée de ces mesures seront définis par voie réglementaire.

Paraphe

Par l'intermédiaire du Conseil de Participation des personnes LGTBI, les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises en matière d'inclusion des collectifs LGBTI et de promotion et de garantie de l'égalité et de la non-discrimination pour les motifs énoncés dans cette loi seront compilées et diffusées.

Inicial

EG

4. PARTIES SOUSCRIVANT LE PLAN

Paraphe

M.R.H

Le présent Plan pour l'Égalité est élaboré et négocié par la Commission pour l'Égalité du Lycée Français de Barcelone, constituée à Barcelone le 16 janvier 2023, au siège du Lycée Français de Barcelone. Elle est composée de :

Au nom de l'entreprise :

Inicial

P. A. P.

- Marina Andreu (en congé pour accouchement et soins aux nourrissons, qui sera remplacée par Juan Manuel González pendant son absence de l'établissement).

Inicial

- Richard Becerril
- Fatima Lammaallam
- Sébastien Pelletant

Au nom des employé.e.s :

- Patricia Agüera Pàmies (FESP-UGT)
- Estrella Gorjón Guillén (FESP-UGT)
- Montserrat Ramos Hernando (Indépendante)

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Víctor Valiente Vázquez (Indépendant)

Paraphe

Conseiller.ère :

- Paula Mattio, consultante et experte en matière d'égalité et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans les entreprises.

Par ailleurs, des représentant.e.s des syndicats français ont manifesté leur intérêt à participer :

Inicial

- Anna Andía Adroher (SNES-FSU)
- Sylvie Daudier (SNES-FSU)
- Claire Ducruet (SNUipp).

Paraphe

5. PRINCIPES RÉGISSANT LE PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Le Plan pour l'Égalité des Chances est un ensemble de mesures et d'actions négociées avec les représentant.e.s du personnel et est régi par les principes suivants :

Inicial

1. Il est destiné à tous les membres de l'entreprise, qu'il s'agisse de femmes, d'hommes ou d'autres identités.
2. Il adopte la transversalité de genre et une stratégie visant à rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.
3. Il présente un caractère correctif et préventif, visant ainsi à éliminer toute discrimination future fondée sur le sexe.
4. Il est dynamique et ouvert aux changements et aux nouvelles mesures en fonction des besoins identifiés au cours du suivi.
5. Il établit l'engagement de l'entreprise à utiliser les ressources humaines et matérielles nécessaires à sa mise en œuvre, à son suivi et à son évaluation.
6. Il encourage la participation et le dialogue de toutes les parties qui souscrivent au Plan.

Paraphe

Inicial

6. CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE DU PLAN

Inicial

CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL :

Sur la base des dispositions de l'article 8.2 de l'arrêté royal 901/2020, le contenu du Plan pour l'Égalité sera d'application générale et obligatoire pour l'ensemble des employé.e.s du Lycée Français de Barcelone, quelle que soit leur modalité contractuelle ou le poste qu'ils occupent, ainsi que, le cas échéant, pour les personnes embauchées par des agences de travail temporaire pendant les périodes de service au sein de l'entreprise utilisatrice. Le Plan s'appliquera également à tous les établissements de travail.

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL :

Le champ d'application territorial provincial comprendra les établissements de travail suivants :

- Barcelone, Catalogne, 222 employé.e.s.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CHAMP D'APPLICATION TEMPOREL :

Paraphe

[Signature]

Le présent Plan pour l'Égalité entrera en vigueur le jour suivant sa signature, soit le 12 juillet 2024, et restera en vigueur pendant une période de 4 ans, comme le prévoit l'article 9.1 de l'arrêté royal 901/2020. Six mois avant la fin du Plan actuel, le processus de négociation du prochain Plan pour l'Égalité aura lieu, sur la base des rapports de suivi annuels et de l'évaluation finale du Plan actuel, ainsi que de la mise à jour du diagnostic de la situation.

Inicial

[Signature]

7. DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes vise l'égalité de fait dans l'accès, la participation et la permanence dans tous les processus de l'institution : sélection, promotion, formation, développement de carrière, rémunération et conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle pour tous les travailleurs féminins et masculins.

Paraphe

[Signature]

Les actions incluses dans ce Plan pour l'Égalité sont liées aux résultats du diagnostic de la situation de l'entreprise en matière d'égalité des chances réalisé par une équipe de travail dirigée par la personne nommée par l'entreprise en tant que responsable du Plan pour l'Égalité.

Inicial

EG

Il convient de noter que les résultats du diagnostic réalisé ont été portés à la connaissance de la Direction de l'entreprise et de la Commission pour l'Égalité afin de promouvoir et de faciliter la participation active au processus d'élaboration du présent Plan pour l'Égalité.

Paraphe

MRH

Le langage utilisé dans le présent diagnostic est neutre et inclusif. Les éventuels concepts et/ou mots non inclusifs du document font partie de l'information institutionnelle de l'entreprise que, par souci de rigueur, nous n'avons pas modifiée. C'est dans le cadre du contenu du Plan que nous mettrons en place les actions correspondantes afin de garantir un usage respectueux de la langue pour toutes les personnes au sein de l'entreprise.

Inicial

P. A. P.

7.1. Données démographiques

Inicial

[Signature]

Sexe

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028

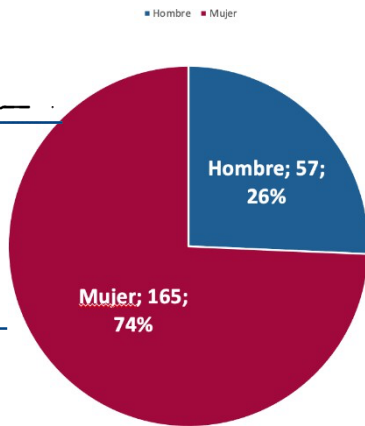


Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]

Inicial
[Initials]

Paraphe
[Signature]



Le pourcentage de femmes (74 %) et d'hommes (26 %) dans les effectifs du Lycée Français de Barcelone ne respecte pas les valeurs d'équilibre préconisées par la loi sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes 3/2007 de 40 % de personnes du sexe sous-représenté dans les effectifs.

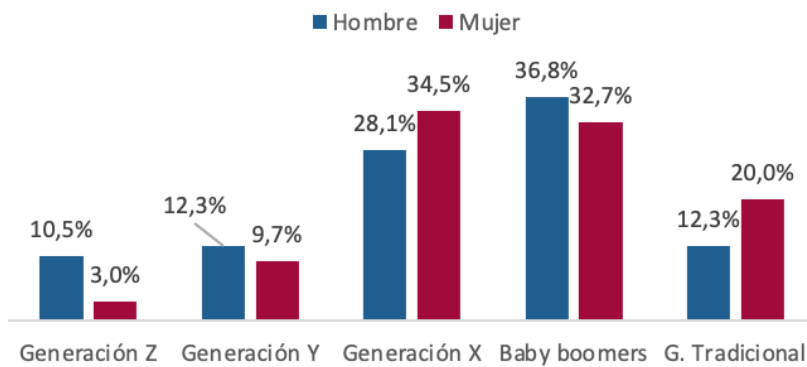
Âge

Inicial
EG

Paraphe
MRT

Inicial
P. A. P.

Edad por total sexo



Si l'on analyse la répartition des générations sur le nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes appartient à la génération BB, soit 36,8 %, tandis que le pourcentage le plus élevé de femmes appartient à la génération X, soit 34,5 %.

Inicial
[Initials]

Edad	Generaciones	Hombre	Mujer	Total
Hasta 25 años	Generación Z	6	5	11
Hasta 35 años	Generación Y	7	16	23
Hasta 47 años	Generación X	16	57	73
Hasta 57 años	Baby boomers	21	54	75
58 años o más	G. Tradicional	7	33	40
Total general		57	165	222

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

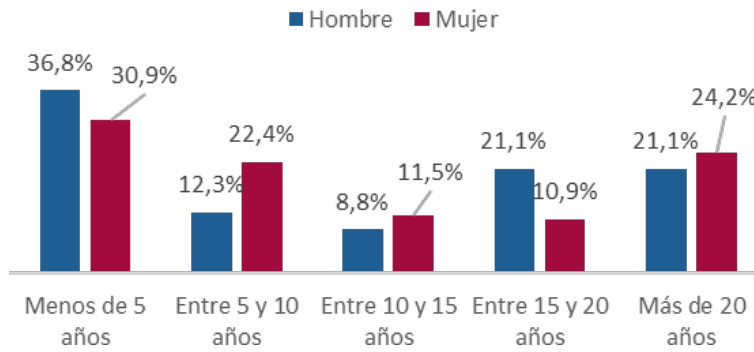
L'âge moyen du personnel est de 47,10 ans, 45,40 pour les hommes et 47,69 pour les femmes.

Paraphe

[Signature]

Ancienneté

Distribución plantilla según antigüedad por total sexo



Inicial

[Initials]

Paraphe

[Signature]

Inicial

EG

En analysant la répartition de l'ancienneté sur le nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes et de femmes travaille au LFB depuis moins de 5 ans, respectivement 36,8 % et 30,9 %.

Paraphe

MRH

Note de la RLPT : Le Comité d'entreprise a connaissance d'erreurs dans l'ancienneté de plusieurs personnes, ce qui signifie que ces données ne reflètent pas fidèlement la réalité. Dans un récent accord conclu devant le Tribunal du Travail de Catalogne, la Direction s'est engagée à examiner et à régulariser les éventuelles erreurs d'ancienneté d'ici au 31 janvier 2024.

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Initials]

Niveau d'éducation

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Nivel Formativo	Hombre	Mujer	Total	Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Doctorado universitario	1		1	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%	0,0%
Enseñanzas de bachillerato	7	13	20	35,0%	65,0%	12,3%	7,9%	3,2%	5,9%
Enseñanzas de grado medio de FP, artes plásticas, diseño y deportivas	7	11	18	38,9%	61,1%	12,3%	6,7%	3,2%	5,0%
Enseñanzas de grado superior de FP y equivalente, artes plásticas, diseño y deportivas	2		2	100,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,9%	0,0%
Enseñanzas universitarias de grado		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
Enseñanzas universitarias de máster	2	31	33	6,1%	93,9%	3,5%	18,8%	0,9%	14,0%
Enseñanzas universitarias de primer ciclo o han aprobado 3 cursos de una licenciatura (diplomados)	4	22	26	15,4%	84,6%	7,0%	13,3%	1,8%	9,9%
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	33	79	112	29,5%	70,5%	57,9%	47,9%	14,9%	35,6%
Estudios primarios incompletos		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,9%
Primera etapa de ESO con título de graduado o equivalente	1	4	5	20,0%	80,0%	1,8%	2,4%	0,5%	1,8%
Primera etapa de ESO sin título de graduado o equivalente	1		1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años)		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
Total general	57	165	222	25,7%	74,3%	100,0%	100,0%	25,7%	74,3%

Paraphe

Ha

Inicial

JL

Paraphe

Jans

Si nous analysons la répartition du personnel en fonction du niveau d'éducation du nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes et de femmes se concentre dans le niveau d'éducation du « deuxième cycle universitaire et équivalents (diplômés) ».

Note de la RLPT : Le Comité d'entreprise a connaissance d'erreurs dans la formation de plusieurs personnes, ce qui fait que ces données ne reflètent pas fidèlement la réalité.

Inicial

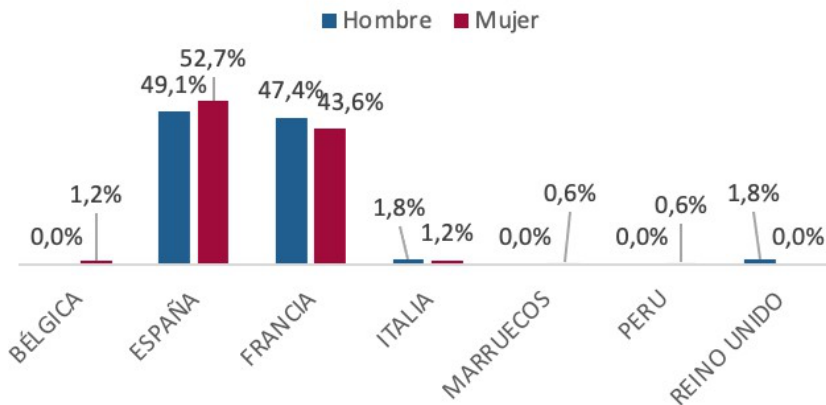
EG

Paraphe

MRH

Nationalité

Distribución por nacionalidad por total sexo



Inicial

P. A. P.

Inicial

VP

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Si l'on analyse la répartition du personnel en termes de nationalité et de nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes et de femmes est de nationalité espagnole, respectivement 49,1 % et 52,7 %.

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
BÉLGICA		2	2
ESPAÑA	28	87	115
FRANCIA	27	72	99
ITALIA	1	2	3
MARRUECOS		1	1
PERÚ		1	1
REINO UNIDO	1		1
Total general	57	165	222

Paraphe

Ha

Inicial

Ha

Responsabilités : Enfants

Paraphe

Ha

30,2 % du personnel a des enfants, 6,3 % des hommes et 23,9 % des femmes. 12,3 % des hommes et 12,1 % des femmes ont un enfant, 10,5 % des hommes et 18,2 % des femmes ont deux enfants et seulement 1,8 % des hommes et 1,8 % des femmes ont trois enfants.

Inicial

EG

Hijos/as	Hijos/as			Sobre nº hijos/as		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0	43	112	155	27,7%	72,3%	75,4%	67,9%	19,4%	50,5%
1	7	20	27	25,9%	74,1%	12,3%	12,1%	3,2%	9,0%
2	6	30	36	16,7%	83,3%	10,5%	18,2%	2,7%	13,5%
3	1	3	4	25,0%	75,0%	1,8%	1,8%	0,5%	1,4%
Total general	57	165	222	25,7%	74,3%	100,0%	100,0%	25,7%	74,3%

Paraphe

MKH

	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin hijos/as	43	112	155	27,7%	72,3%	75,4%	67,9%	19,4%	50,5%
Con hijos/as	14	53	67	20,9%	79,1%	24,6%	32,1%	6,3%	23,9%
Total general	57	165	222	25,7%	74,3%	100,0%	100,0%	25,7%	74,3%

Inicial

P. A. P.

Note : Dans ce cas, la RLPT considère que les données soumises par meHRs ne sont pas correctes non plus, car les informations fournies par le département des ressources humaines ne sont pas à jour.

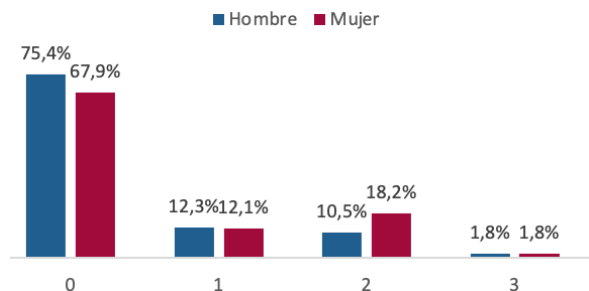
Inicial

Ha

« La responsabilité d'avoir d'autres personnes à charge (membres de la famille handicapés, âgés, gravement malades, etc.) n'est pas prise en compte non plus, alors qu'il s'agit d'un facteur qui implique souvent une prise en charge principalement par les femmes et qui devrait être inclus, à notre avis, dans ce diagnostic dérivé de l'audit sur l'égalité réalisé par meHRs ».

7.2. Distribution du Lycée Français de Barcelone

Distribution par poste/département



PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Puesto				Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
BIB-P.LIC	1		1	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%	0,0%
BIB-P.PRIMARIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
CPE		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
P.TIT.BACHILLERATO	27	61	88	30,7%	69,3%	47,4%	37,0%	12,2%	27,5%
P.TIT.PRIMARIA	4	36	40	10,0%	90,0%	7,0%	21,8%	1,8%	16,2%
ADMINISTRA	3	2	5	60,0%	40,0%	5,3%	1,2%	1,4%	0,9%
AY.LAB	2	2	4	50,0%	50,0%	3,5%	1,2%	0,9%	0,9%
CONTABLE		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,4%
ENFERMERA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,9%
GESTOR ADJUNTO	1		1	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%	0,0%
JEFE NEG 1	2	18	20	10,0%	90,0%	3,5%	10,9%	0,9%	8,1%
MEDICO		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,9%
RECURSOS HUMANOS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
ASISTENTE EDUCACIÓN	9	12	21	42,9%	57,1%	15,8%	7,3%	4,1%	5,4%
AUXILIAR INFANTIL		13	13	0,0%	100,0%	0,0%	7,9%	0,0%	5,9%
CONSERJE	1		1	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%	0,0%
JEFE EQUIPO	1		1	100,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%	0,0%
LIMPIADORA		11	11	0,0%	100,0%	0,0%	6,7%	0,0%	5,0%
OFICIAL 1ª	6		6	100,0%	0,0%	10,5%	0,0%	2,7%	0,0%
Total general	57	165	222	25,7%	74,3%	100,0%	100,0%	25,7%	74,3%

Paraphe

Ha

Inicial

J

Paraphe

J

Inicial

EG

Il convient de noter que cette analyse des postes a été préparée avant l'Évaluation des Postes de Travail et l'Audit de Rémunération ; par conséquent, les résultats sont différents car l'analyse porte sur un nombre différent de membres du personnel.

Comme nous pouvons le constater, les postes d'Assistant de laboratoire, Administration et Assistant d'éducation sont équilibrés entre les hommes et les femmes. En revanche, les postes de P. Tit. Primaire et Chef ou Cheffe d'entreprise sont féminisés (tout comme les totaux). Enfin, le poste de P. Tit. Baccalauréat, bien qu'il ne soit pas équilibré, est plus proche des valeurs d'équité entre femmes et hommes.

Paraphe

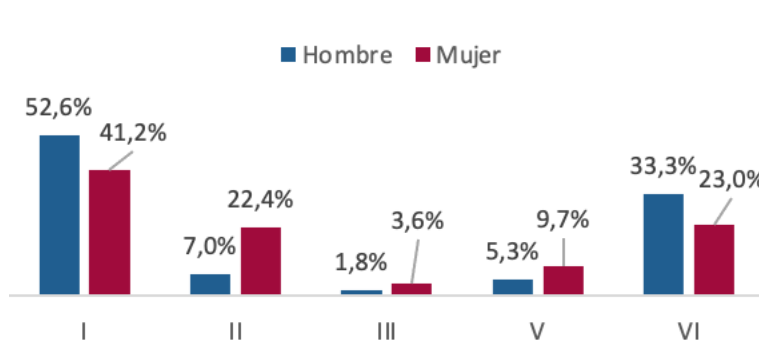
MRH

Inicial

P. A. P.

Distribution par groupes professionnels

Distribución por grupo profesional por total sexo



Inicial

J

Si l'on analyse la répartition du personnel par groupe professionnel sur le nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes se trouve dans le groupe professionnel I, avec respectivement 52,6 % et 41,2 %.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Grupo profesional	Hombre	Mujer	Total
I	30	68	98
II	4	37	41
III	1	6	7
V	3	16	19
VI	19	38	57
Total general	57	165	222

Paraphe

Ha

Inicial

Ha

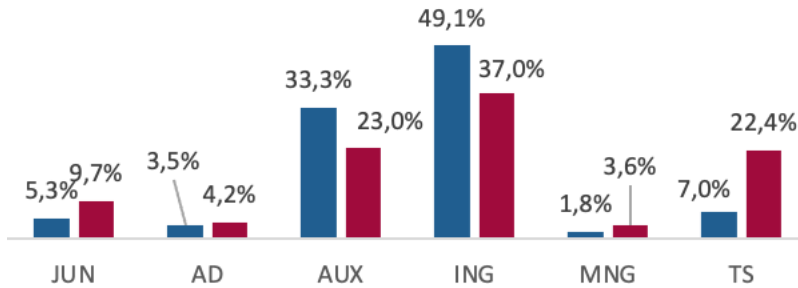
Distribution par catégorie

Distribución por categoría profesional por total sexo

Paraphe

Ha

■ Hombre ■ Mujer



Inicial

EG

Paraphe

MRH

En analysant la répartition des effectifs par catégorie professionnelle sur le nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes et de femmes se trouve dans la catégorie professionnelle « ING », avec respectivement 49,1 % et 37 %.

Inicial

P. A. P.

Comparaison Classement et Postes de Valeur Égale CES

Inicial

Ha

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
JUN	3	16	19
AD	2	7	9
AUX	19	38	57
ING	28	61	89
MNG	1	6	7
TS	4	37	41
Total general	57	165	222

Comparaison Classement et Postes de Valeur Égale CES

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

	GRUPO 01		GRUPO 02		GRUPO 03		GRUPO 05		GRUPO 06		Total general
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
ESCALA 01	38	83						1			122
BIB-P.LIC	1										1
CPE		1									1
P.TIT.BACHILLERATO	35	74									109
CONTABLE		2						1			3
GESTOR ADJUNTO	2										2
MEDICO		3									3
RECURSOS HUMANOS		3									3
ESCALA 02	1	1			1	4		14			21
JEFE NEG	1	1			1	4		14			21
ESCALA 03			6	43						1	50
BIB-P.PRIMARIA				1							1
P.TIT.PRIMARIA			6	42						1	49
ESCALA 04						2					2
ENFERMERA						2					2
ESCALA 05									8		8
CONSERJE									1		1
JEFE EQUIPO									1		1
OFICIAL 1ª									6		6
ESCALA 06						1	3	3	4	17	28
ADMINISTRA						1	3	3	4		7
AY.LAB									4	2	6
AUXILIAR INFANTIL										15	15
ESCALA 07									13	35	48
ASISTENTE EDUCACIÓN									13	20	33
LIMPIADORA										15	15
Total general	39	84	6	43	1	7	3	18	25	53	279

Paraphe

Ha

Inicial

JL

Paraphe

JM

Inicial

EG

7.3. Conditions de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Conditions de travail

Dans son Règlement Intérieur, nous trouvons que dans la section « Vie quotidienne dans l'établissement - Vie scolaire », les horaires suivants sont spécifiés :

Paraphe

MRH

1. École maternelle :

- lundi, mardi et jeudi : 9 h 00 à 12 h 30 et 14 h 00 à 16 h 30
- vendredi : 9 h 00 à 12 h 30 et 14 h 00 à 15 h 30
- mercredi : 9 h 00 à 12 h 00

Inicial

P. A. P.

2. École élémentaire :

- Les élèves peuvent entrer dans l'établissement 10 minutes avant le début des cours le matin et l'après-midi. Les élèves quittent le centre de 16 h 00 à 16 h 10 (lundi, mardi et jeudi), de 12 h 20 à 12 h 30 (mercredi) et de 15 h 00 à 15 h 10 (vendredi).
- **CP - CE1** : lundi, mardi et jeudi : 8 h 40 à 11 h 50 et 13 h 20 à 16 h 00 mercredi : 8 h 40 à 12 h 20 vendredi : 8 h 40 à 11 h 50 et 13 h 20 à 15 h 00
- **CE2 - CM1 - CM2** : lundi, mardi et jeudi : 8 h 40 à 12 h 30 et 14 h 00 à 16 h 00, mercredi : 8 h 40 à 12 h 20, vendredi : 8 h 40 à 12 h 30 et 14 h 00 à 15 h 00.

Inicial

[Signature]

3. Secondaire :

- Les portes s'ouvrent à 8 h 00. Fermeture des portes et montée en classe à 8 h 25.

Il existe une cafétéria, non gérée par l'établissement, ouverte de 10 h 00 à 16 h 00. Il n'y a pas de contrôle des présences pour les élèves de l'enseignement secondaire entre 13 h 30 et 15 h 00, horaire réservé aux élèves du lycée.

Note de la RLPT : Le Comité d'entreprise souhaite signaler des erreurs dans cette section qui, selon lui, ne sont pas correctes.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

	Mañana		Tarde
1 ^a hora	De 8:30 a 9:25	5 ^a hora	12:45 a 13:40
2 ^a hora	De 9:30 a 10:25	6 ^a hora	De 13:45 a 14:40
	Recreo (20 minutos)	7 ^a hora	De 14:45 a 15:40
3 ^a hora	De 9:30 a 10:25	8 ^a hora	De 15:45 a 16:40
4 ^a hora	De 11:45 a 12:40	9 ^a hora	De 16:45 a 17:40

Paraphe

Ha

Inicial

[Signature]

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE

CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023

SEPTEMBRE 2022

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
				1	2	3	4
A	12	13	14	15	16	17	18
B	19	20	21	22	23	24	25
A	26	27	28	29	30		

OCTOBRE 2022

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
						1	2
A	3	4	5	6	7	8	9
B	10	11	12	13	14	15	16
A	17	18	19	20	21	22	23
B	24	25	26	27	28	29	30
A	31						

NOVEMBRE 2022

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
			1	2	3	4	5
A	7	8	9	10	11	12	13
B	14	15	16	17	18	19	20
A	21	22	23	24	25	26	27
B	28	29	30				

DÉCEMBRE 2022

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
						1	2
A	5	6	7	8	9	10	11
B	12	13	14	15	16	17	18
A	19	20	21	22	23	24	25
B	26	27	28	29	30	31	

Paraphe

[Signature]

Inicial

EG

JANVIER 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
							1
A	2	3	4	5	6	7	8
B	9	10	11	12	13	14	15
A	16	17	18	19	20	21	22
B	23	24	25	26	27	28	29
A	30	31					

FÉVRIER 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
				1	2	3	4
A	6	7	8	9	10	11	12
B	13	14	15	16	17	18	19
A	20	21	22	23	24	25	26
B	27	28					

MARS 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
						1	2
A	6	7	8	9	10	11	12
B	13	14	15	16	17	18	19
A	20	21	22	23	24	25	26
B	27	28	29	30	31		

AVRIL 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
							1
A	3	4	5	6	7	8	9
B	10	11	12	13	14	15	16
A	17	18	19	20	21	22	23
B	24	25	26	27	28	29	30

Paraphe

MRT

MAI 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
A	1	2	3	4	5	6	7
B	8	9	10	11	12	13	14
A	15	16	17	18	19	20	21
B	22	23	24	25	26	27	28
A	29	30	31				

JUIN 2023

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
A				1	2	3	4
B	5	6	7	8	9	10	11
A	12	13	14	15	16	17	18
B	19	20	21	22	23	24	25
A	26	27	28	29	30		

Pré-rentrée enseignants

Retour des élèves

Vacances et jours fériés

2 DEMI-JOURNÉES À PLACER POUR LA REFORME DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT (1 DEMI-JOURNÉE AU 1ER TRIMESTRE ET 1 DEMI-JOURNÉE AU 2ÈME TRIMESTRE)

ATTENTION CHANGEMENT DE LA MAIRIE DE BARCELONE. LE 29 MAI 2023 N'EST PLUS FÉRIÉ LE 5 JUIN EST FÉRIÉ

Inicial

P. A. P.

Sous réserve de validation de l'IAEFE

En outre, le Manuel de Bienvenue « Rentrée 2023 » contient également des informations dans ce domaine.

Parmi les différentes informations qu'il fournit, nous trouvons celles relatives à l'organisation de la rentrée des classes pour le corps étudiant et le calendrier prévu pour les années 2023-2024, les emplois du temps et l'organisation des classes, entre autres questions particulièrement pertinentes. Les autres informations sont présentées conformément à la convention collective applicable.

Inicial

[Signature]

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Déjà dans le préambule de la convention collective d'entreprise, le point g) annonce des « mesures visant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle ».

Initial

Dans la convention collective applicable, en particulier au **chapitre IX « PRESTATIONS RELATIVES À LA NAISSANCE, À LA GARDE D'ENFANTS ET AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL. Art. 28. Maternité, paternité et congés »** prévoit ce qui suit :

Dans tous les cas légaux de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil dans lesquels la période de suspension du contrat avec réserve d'emploi coïncide totalement ou partiellement avec les congés convenus dans le calendrier en vigueur, l'employé.e a le droit de prendre les congés (accumulés et non pris), à une date autre que celle du congé, à la fin de la période de suspension du contrat, même si l'année civile à laquelle ils correspondent a pris fin.

Paraphe

Article 29. Allaitement

Les employées qui allaitent un enfant de moins de douze mois ont droit à une heure de congé payé ou peuvent diviser cette heure de congé en fractions.

Initial

Il est possible, de leur plein gré, remplacer ce droit par une réduction d'une heure de la journée de travail complète normale pour le même objectif ou accumuler cette heure de temps de travail réduit en journées de travail complètes.

Paraphe

Dans le cas où l'employée opte pour l'accumulation, celle-ci est de vingt jours calendaires à prendre, sauf accord entre les parties, immédiatement après la fin du congé de maternité ou de paternité, une fois qu'il ou elle a pris tous les congés non pris pour rattraper le calendrier scolaire du LFB en vigueur à la naissance de l'enfant.

Initial

En revanche, dans le « Chapitre IV PERMIS ET CONGÉS, en particulier l'article 13. Congés payés », les éléments suivants sont contemplés :

Les salarié.e.s concerné.e.s par l'accord peuvent, moyennant préavis et justification, s'absenter de leur travail, tout en conservant le droit à leur rémunération, pour l'un des motifs et pour la durée indiqués ci-dessous dans chaque cas :

Initial

- a) **Quinze jours civils consécutifs en cas de mariage ou de partenariat stable/pacsé.** Au choix de l'employé.e, lorsque l'organisation le permet, avec l'autorisation préalable de la Direction de l'entreprise, ce congé peut être pris après la date du mariage, dans les 12 mois suivant le mariage ou l'acceptation officielle du mariage/pacs.

Dans tous les cas, le travailleur doit donner un préavis d'au moins quinze jours civils.

- b) **Jusqu'à trois jours ouvrables en cas d'intervention chirurgicale nécessitant une hospitalisation ou de maladie grave, accident, hospitalisation ou décès ou intervention chirurgicale sans hospitalisation nécessitant un repos à domicile de parents jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité.**

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Si, pour de telles raisons, le travailleur doit se déplacer à plus de 150 kilomètres de son domicile, la période peut s'étendre jusqu'à cinq jours. Si le travailleur doit se rendre à l'étranger, cette période est augmentée d'un jour supplémentaire.

Paraphe

Ha

c) **Un jour par transfert de résidence habituelle.** L'employé.e doit donner un préavis de sept jours civils.

d) **Pour le temps indispensable à l'accomplissement d'un devoir de nature publique et personnelle.** Lorsque l'exercice de la fonction susmentionnée rend impossible l'exécution du travail dû pendant plus de 20 % des heures de travail au cours d'une période de trois mois, la relation de travail peut être suspendue au moyen d'un congé forcé avec réserve d'emploi. Dans le cas où le travailleur reçoit une indemnité pour l'exercice de ses fonctions ou dans l'exercice de son poste, le montant de cette indemnité est déduit du salaire auquel il aurait droit dans l'établissement.

Inicial

JL

e) **Un jour en cas de mariage familial jusqu'au deuxième degré de consanguinité et d'affinité.** L'employé.e doit donner un préavis d'au moins sept jours civils.

Paraphe

JMA

f) **Pour exercer des fonctions syndicales ou la représentation de personnes dans les conditions fixées par la loi.**

Inicial

EG

g) **Pour la réalisation d'examens prénataux et de techniques de préparation à l'accouchement par les employées enceintes,** sous réserve d'un préavis et d'une justification de la nécessité de leur réalisation pendant la journée de travail.

h) **Pour passer des examens en vue d'obtenir des qualifications académiques officiellement reconnues et/ou pour suivre une formation promue par l'entreprise et liée au travail habituel,** les employé.e.s ont le droit de prendre le congé correspondant, en conservant l'intégralité de leur salaire. Les employé.e.s qui souhaitent bénéficier de ce congé doivent justifier à la fois la formalisation de leur inscription et leur présence aux examens correspondants.

Paraphe

MRH

i) **Tout le personnel a droit à un maximum de 20 heures de congé payé par an pour se rendre au cabinet d'un médecin et/ou pour accompagner des membres de la famille jusqu'au premier degré de consanguinité,** avec un préavis de trois jours ou moins si cela n'est pas possible pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employé.e et, en tout état de cause, avec une justification adéquate.

Inicial

P. A. P.

j) **Pour les absences dues à la garde d'un enfant malade ou pour une garde temporaire.** Une autorisation d'absence est accordée pour les enfants de moins de 16 ans. Il n'y a pas de limite d'âge si l'enfant certifie un degré de handicap. Les autorisations d'absence sont décomptées par année scolaire en demi-journées travaillées (par exemple, une heure de travail le matin équivaut à une demi-journée). La durée annuelle maximale est égale, quel que soit la journée travaillée, au nombre de demi-journées hebdomadaires travaillées auquel s'ajoutent 2 demi-journées :

Lorsque le salarié a la garde exclusive d'un enfant ou lorsque le partenaire ne peut bénéficier d'un congé de la part de son employeur, autre que le LFB, la durée maximale est multipliée par 2, dans la limite de 12 demi-journées par année scolaire, sur présentation des justificatifs suivants :

- Certificat médical indiquant que l'employé.e a besoin de la garde de l'enfant.
- Attestation de l'employeur.euse du ou de la partenaire indiquant qu'il ou elle n'est pas autorisé.e à s'absenter pour cette raison.

Enfin, l'article 14 définit le congé sans solde comme suit :

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

- L'ensemble du personnel a droit à un maximum de quinze jours de congé sans solde par année scolaire. La demande doit être formulée par écrit au moins quinze jours civils avant la date de début prévue. En cas d'urgence ou de nécessité avérée, le délai de préavis n'est pas nécessaire.

Paraphe

- Dans le cas où les dates de congé coïncident entre deux salarié.e.s de même niveau de responsabilité, l'entreprise peut refuser d'accorder le congé à l'employé.e qui en a fait la demande en dernier ressort, compte tenu des nécessités du service, et après avoir entendu les représentants légaux des employé.e.s.

Inicial

Paraphe

- Outre l'octroi spécifique du congé sans solde décrit à l'alinéa précédent, l'employeur.euse peut inclure dans cette même catégorie de congé sans solde toutes les absences non couvertes par l'article précédent.

Inicial
EG

Paraphe
MRH

- Enfin, il existe un Protocole de Déconnexion Numérique qui comprend des mesures spécifiques pour lutter contre l'utilisation d'outils numériques et la communication professionnelle en dehors des heures de travail, applicables à l'ensemble du personnel, tant

Inicial
P. A. P.

- au personnel de direction qu'au personnel em...
- D'autre part, des communications ont été établies avec le Comité d'entreprise où il a été établi que les informations sur les horaires seront envoyées au personnel un mois à l'avance. De même, il a été déterminé que seule la présence des professeurs principaux est obligatoire aux réunions, mais pas de tous les enseignants convoqués, étant entendu qu'ils pourraient ne pas être compatibles avec leurs besoins de conciliation.

Inicial

- Toutefois, un certain nombre d'heures se rapportant aux réunions (35-36 h) doivent être respectées au moins une fois par trimestre.



PROTOCOLO DE BUENOS USOS Y COSTUMBRES DE LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO PROFESIONAL DEL LFB:

CHARTRE DU BON USAGE DES OUTILS DE COMMUNICATION NUMÉRIQUE A DESTINATION DES PERSONNELS DU LFB :

Preámbulo

Préambule

El presente protocolo ha sido redactado en conformidad con el artículo 88 de la ley orgánica 3/2018 por una comisión de trabajo integrada por miembros de la administración y de representantes del personal del Liceo francés de Barcelona. Este protocolo es indicativo, no es obligatorio y es la expresión de las buenas prácticas que todos y todas debemos adoptar. Las deliberaciones de esta comisión de trabajo han dado lugar al siguiente articulado:

Cette charte est en conformité avec la loi organique 3/2018, en particulier l'article 88 de cette loi espagnole. Elle a été rédigée au sein d'un groupe de travail composé de membres de l'administration et de représentant-es du personnel du Lycée français de Barcelone. Cette charte est indicative, elle ne revêt pas un caractère obligatoire et est l'expression des bonnes pratiques que, tous et toutes, devons adopter. Les délibérations au sein de ce groupe de travail ont abouti aux articles suivants :

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Article 1 - Domaine d'application

El presente protocolo será de aplicación a todos los miembros del personal del Liceo francés de Barcelona, es decir:

- el personal de dirección
- el personal empleado

La présente charte concerne tous les membres du personnel du Lycée français de Barcelone, c'est-à-dire :

- le personnel de direction
- les personnels employés

Note de la RLPT : Les enseignant.e.s souhaitent généralement participer aux réunions d'évaluation, au cours desquelles des décisions importantes sont discutées et prises concernant ce qui sera communiqué aux élèves à la fin du trimestre sur le travail qu'ils ont effectué pendant tout le trimestre. Le problème est que certaines de ces réunions d'évaluation se tiennent souvent à des heures incompatibles avec la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle (après 18 h 40). Si des personnes ne participent pas à ces réunions (même si elles le souhaitent) en raison de ces incompatibilités, elles peuvent faire l'objet d'une discrimination.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

En Secondaire, le personnel enseignant ne reçoit l'information sur son emploi du temps pour l'année scolaire qu'un jour avant le début de l'année scolaire, ce qui provoque une anxiété considérable chez le personnel qui a des enfants ou des personnes à charge.

Paraphe

Ha

Les réunions massives avec les familles des élèves, qui ont lieu deux fois par année scolaire, sont généralement programmées à court terme, parfois avec un préavis d'une semaine seulement, et sont souvent programmées à des heures très tardives, jusqu'à 20 heures ou 21 heures du soir. En outre, les réunions d'évaluation sont parfois convoquées en dehors des heures de cours, à partir de 18 h 40. Cette situation rend manifestement difficile la conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale des enseignants.e.s.

Inicial

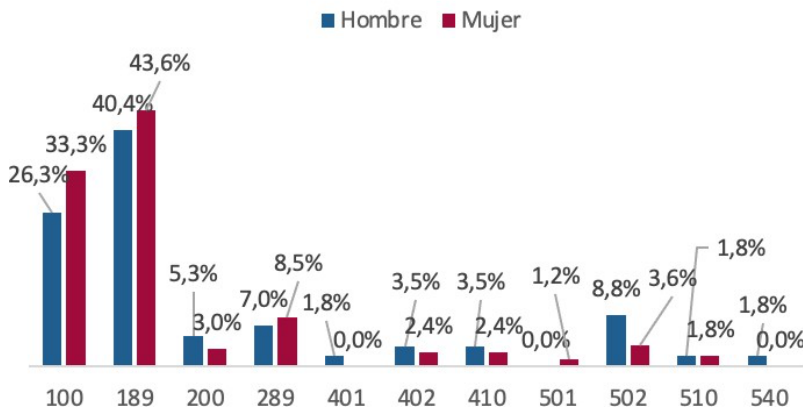
[Signature]

Paraphe

Contrats

[Signature]

Distribución por tipo de contrato por total sexo



Inicial

EG

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P.

Si nous analysons la répartition du personnel en fonction du type de contrat sur le nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que le pourcentage le plus élevé d'hommes et de femmes a un contrat de type 189, c'est-à-dire un contrat à durée indéterminée à temps plein, transformation d'un contrat à durée déterminée.

Inicial

[Signature]

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
100	15	55	70
189	23	72	95
200	3	5	8
289	4	14	18
401	1	1	2
402	2	4	6
410	2	4	6
501	2	2	4
502	5	6	11
510	1	3	4
540	1	1	2
Total general	57	165	222

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

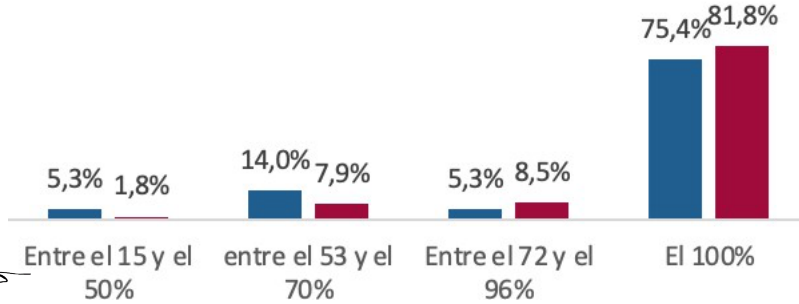
Journée de travail/horaires

Paraphe
Ha

Distribución por porcentaje de jornada por total sexo

■ Hombre ■ Mujer

Inicial
J



Paraphe
J

Si nous analysons les pourcentages de journée de travail par rapport au nombre total de femmes et d'hommes, nous constatons que tant les hommes que les femmes sont plus concentrés sur le travail à 100 % de la journée de travail.

Inicial
EG

Porcentaje de jornada	Hombre	Mujer	Total
Entre el 15% y el 50%	3	3	6
Entre el 53% y el 70%	8	13	21
Entre el 96% y el 72%	3	14	17
El 100%	43	135	178
Total general	57	165	222

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Congés par naissance années 2019-2020

Nous constatons que c'est en 2020 que le nombre de demandes de congé par naissance a été le plus élevé.

Bien que le nombre total de congés pris soit proportionnel à la représentation des hommes et des femmes au sein du personnel, il n'y a pratiquement pas eu de congés par naissance demandés par les salariés, quelle que soit l'année analysée.

Inicial
J

Permiso por nacimiento (maternidad/paternidad)	Hombre	Mujer	Total
2020	3	7	10
2021	2	6	8
2022		3	3
Total general	5	16	21

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

7.4. Sélection et recrutement

Paraphe

Handwritten signature

Lorsqu'un poste est vacant, le formulaire de candidature (exemple dans la description de postes) est rédigé et publié sur notre site web pendant 3 semaines. Il y a une période de l'année entre avril et mai que nous appelons la « campagne officielle » au cours de laquelle sont publiés les postes vacants à partir du 01/09 (début de l'année scolaire). Une fois toutes les candidatures reçues, les représentant.e.s du Comité d'entreprise français et des syndicats désigné.e.s par arrêté de l'Ambassadeur de France (document - décision de l'Ambassadeur) disposent d'une période de consultation de ces candidatures. Passé ce délai, le Proviseur convoque les personnes sélectionnées (généralement 3 ou 4) pour un entretien en présence des représentants, de lui-même et, le cas échéant, du responsable du département.

Inicial

Handwritten initials

Après les entretiens, les candidats sont classés en accord avec le Comité et le syndicat. En juin, la CCPL (commission consultative paritaire locale document Guide CCPL) se réunit, où, avec tous les membres convoqués par l'Ambassadeur, le Proviseur et l'Ambassade, les candidatures sont présentées et le classement final est décidé. Une fois validés, tous les candidats sont informés de leur sélection ou non.

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

EG

Dans le cas d'un poste de remplacement, il est publié sur le web et sur LinkedIn aussi longtemps qu'il le faut pour trouver le bon profil. Les entretiens pour le personnel enseignant sont menés par le Proviseur et pour le reste du personnel, les entretiens sont menés par le responsable des ressources humaines et le secrétaire général.

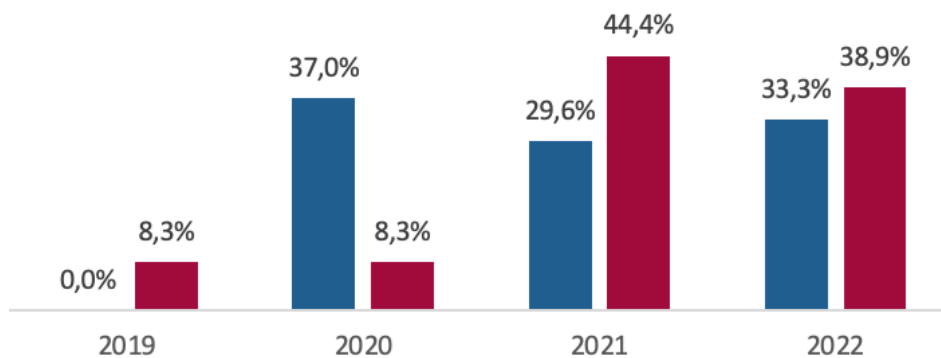
Paraphe

MRH

Incorporations 2019-2020

Año de las incorporaciones por total sexo

■ Hombre ■ Mujer



Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

Si l'on analyse la répartition des nouvelles recrues par année et par sexe total, nous constatons que l'année au cours de laquelle le plus grand nombre d'hommes se sont engagés est 2020, tandis que pour les femmes, il s'agit de 2022.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]

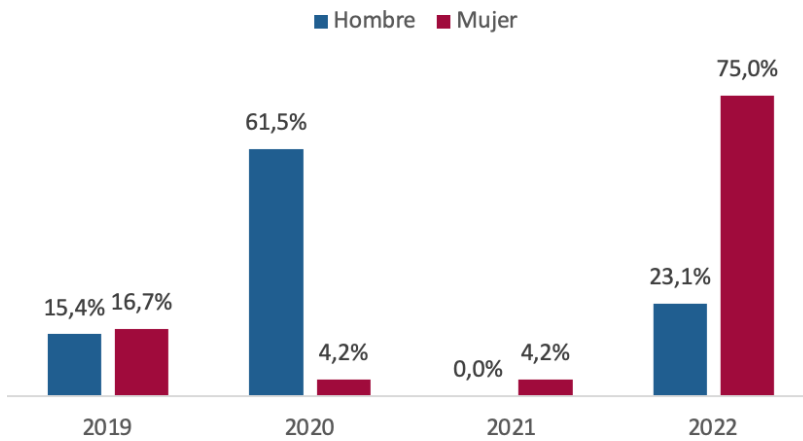
Incorporaciones	Hombre	Mujer	Total
2019		3	3
2020	10	3	13
2021	8	16	24
2022	9	14	23
Total general	27	36	63

Inicial
[Signature]

Départs définitifs 2019-2022

Paraphe
[Signature]

Distribución por bajas definitivas por total sexo



Inicial
EG

Paraphe
MRH

Si l'on analyse la répartition du nombre de départs définitifs en fonction de l'année et du sexe total, nous constatons qu'en 2020, 61,5 % des départs des hommes au cours des dernières années ont eu lieu en 2020, l'année 2022 étant la plus importante dans le cas des départs des femmes, avec 75 %.

Inicial
P. A. P.

Bajas definitivas	Hombre	Mujer	Total
2019	2	4	6
2020	8	1	9
2021		1	1
2022	3	18	21
Total general	13	24	37

Inicial
[Signature]

7.5. Promotion

Article 30. Développement de carrière.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE peut proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, un entretien individuel à toutes les personnes employées couvertes par la présente convention.

Paraphe

Ha

L'objectif des entretiens, qui seront convoqués avec un préavis écrit d'une semaine, sera de discuter de questions telles que l'évolution et le développement professionnel de chaque employé.e, la formation continue et la contribution mutuelle de l'employé.e et de l'entreprise au développement des objectifs généraux et spécifiques du LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE.

Inicial

J.

À cette fin, l'entreprise propose comme document de référence pour le processus de suivi un formulaire spécifique basé sur le *compte rendu d'entretien professionnel* qui, en tout état de cause, peut être élaboré par la Commission paritaire.

Paraphe

[Signature]

Promotions 2019-2022

Sexo	Categoría anterior	Nueva categoría	Fecha de la promoción
Mujer	Categoría 6	Categoría 3	2019
Mujer	Categoría 2 jefe neg. 2	Categoría 2 jefe neg. 1	2019
Mujer	Sin plus	Plus administrativa	2019
Mujer	Categoría 6	Categoría 3	2019
Mujer	Categoría 6	Categoría 3	2019
Mujer	Sin plus	Plus auxiliar administrativa	2019
Mujer	Categoría 9	Categoría 8	2020
Mujer	Categoría 2 jefe neg. 1	Categoría 1	2020
Mujer	Categoría 2 jefe neg. 1	Categoría 1	2022

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

En analysant la répartition des promotions par année et par sexe, 2019 a vu le plus grand nombre de promotions au cours des quatre dernières années. Cependant, tout le personnel promu a concerné des femmes.

Inicial

[Signature]

Note de la RLPT : Il n'existe pas de méthode standard d'évaluation du personnel. Il n'y a pas non plus de critères établis pour la promotion et les opportunités sont peu nombreuses. Aucune action n'a non plus été mise en place pour encourager la promotion des femmes dans le LFB.

Il est essentiel de souligner le cas d'une enseignante qui, malgré son intérêt, n'a pas pu, à plusieurs reprises, accéder à un poste **supérieur** en raison de la concurrence avec d'autres candidats externes jugés plus aptes.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

7.6. Formation et développement

Paraphe

Ha

Article 30. Développement de carrière.

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE peut proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, un entretien individuel à toutes les personnes employées couvertes par la présente convention.

Inicial

JL

L'objectif des entretiens, qui seront convoqués avec un préavis écrit d'une semaine, sera de discuter de questions telles que l'évolution et le développement professionnel de chaque employé.e, la formation continue et la contribution mutuelle de l'employé.e et de l'entreprise au développement des objectifs généraux et spécifiques du LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE.

Paraphe

JM

D'autre part, la Direction de l'établissement, avec l'aide du Comité de santé, d'hygiène et de sécurité, veille à ce que toutes les personnes recrutées localement dans l'établissement soient formées à la prévention des risques professionnels.

Inicial

EG

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE dispose d'un service de formation qui établit 3 plans de formation par année scolaire.

La procédure est la suivante : une évaluation des besoins est effectuée au préalable et une Commission se réunit, chargée d'approuver, de valider et de regrouper les différentes demandes de formation.

Paraphe

MRH

Trois plans de formation sont établis par année scolaire. La campagne pour l'année scolaire suivante s'ouvre normalement en janvier.

Les formations sont organisées dans différentes régions d'Espagne et du Portugal.

Formations 2022

Inicial

P. A. P.

Inicial

JL

Formaciones	Hombre	Mujer	Total	Pernoctación	Días
Stage 808/1456 du 7 au 8 mars 2022	1		1	No	0
Stage 807/1259 - du 7 au 8 mars 2022	1	1	2	Sí	2
Stage 808/1461 - du 21 au 22 mars 2022		1	1	Sí	2
Stage 822/455 (secourisme GQS)		2	2	No	0
Stage 807/1199 - du 4 au 5 avril 2022		1	1	Sí	2
Stage 807/1256 du 26 au 27 avril 2022		1	1	No	0
Stage 822/454 (secourisme FI F PSC1)		1	1	No	0
Stage 821/109 - 9 et 10 mai 2022		1	1	Sí	2
Stage 807/1254 du 9 au 10 mai 2022		2	2	No	0
Stage 808/1374 - du 9 au 11 mai 2022		1	1	Sí	3
Stage 807/1253 - du 23 au 24 mai 2022 2022	1		1	No	0
Stage 810/656 - du 30 au 31 mai 2022		1	1	Sí	2
Stage 815/101 - du 30 au 31 mai 2022		2	2	Sí	0
Stage PAP - 19 et 20 septembre 2022 (12 h en présentiel et 36 heures en distanciel)	2	5	7	Sí	2
Stage ID 4013 - 17 et 18 octobre 2022		2	2	Sí	2
Stage 1D 3961- 7 et 8 novembre 2022		2	2	Sí	2
Stage 1D 3957 - 24 et 25 novembre 2022		4	4	Sí	2
Stage 2D - 3992 - hybride (stage d'une durée totale de 18h - 14h en 2022)		3	3	No	0
Stage ID 4019 - 21 et 22 novembre 2022 - (hybride)		1	1	Sí	2
Stage 2D - 3988 - hybride	1		1	Sí	2
Stage 1D-3959	1	2	3	Sí	2
Stage 2D - 3971 - hybride		2	2	No	0
Total general	7	35	42	-	-

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

[Signature]

Modalidad	Hombre	Mujer	Total
A distancia en horario laboral	3	10	13
En presencial en horario laboral	3	20	23
Online en horario laboral	2	6	8
Total general	8	36	44

Inicial

[Signature]

Horas de formación	Hombre	Mujer	Total
	2157	2289	4446

Paraphe

[Signature]

Note de la RLPT : Malgré l'existence d'un Plan de formation, aucune formation spécifique sur l'égalité, la diversité ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'a été dispensée.

D'autre part, il existe une discrimination indirecte dans l'offre de formation, étant donné qu'elle a tendance à être proposée à des moments incompatibles avec la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et que le fait qu'elle se déroule dans d'autres villes rend plus difficile cette conciliation.

Inicial

EG

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE dispose d'un Département de Formation qui établit 3 plans de formation par année scolaire.

La procédure est la suivante : une évaluation des besoins est effectuée au préalable et une Commission se réunit, chargée d'approuver, de valider et de regrouper les différentes demandes de formation.

Paraphe

MRH

Trois plans de formation sont établis par année scolaire. La campagne pour l'année scolaire suivante s'ouvre normalement en janvier. Les formations sont organisées dans différentes régions d'Espagne et du Portugal.

Inicial

P. A. P.

7.7. Rémunération

Inicial

[Signature]

CHAPITRE VI

Rémunération

Article 18. Système salarial.

Un barème de rémunération annuelle brute minimale est établi pour chacun des groupes et niveaux de travail, qui figurent à l'Annexe III des grilles salariales de la présente convention collective.

Le salaire annuel brut minimum fixé ici est celui d'un.e employé.e à temps plein.

Les avantages économiques perçus par les employé.e.s pour la prestation professionnelle de services professionnels en tant que salarié.e.s sont considérés comme un salaire et une rémunération pour le travail

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

effectif, indépendamment de la forme de rémunération ou des périodes de repos qui peuvent être comptabilisées comme du travail.

Paraphe

Les sommes perçues par les employé.e.s à titre d'indemnités ou d'allocations pour les dépenses encourues du fait de leur travail, les prestations et allocations de sécurité sociale et les indemnités de transfert, de suspension ou de licenciement ne sont pas considérées comme des salaires.

Inicial

En 2022, il y a eu une mise à jour des Grilles salariales.

Paraphe

Inicial

EG

Paraphe

MKA

Inicial

P. A. P.

Inicial

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]



LYCEE FRANCAIS DE BARCELONE
GRILLES DES SALAIRES
Applicables au 01/09/2022



Prime de dévouement (monnaie mensuel) 147,43 €
Prime de dévouement (monnaie annuel) 1 789,16 €

Inicial
[Signature]

CATEGORIES	SALAIRE BASE	VALEUR TRIENIO	TRIENIO	ANCIENNETE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE ANNUEL + Prime dévouement
CAT. 1 Licenciés : Prof.Tit.BACHILLERATO Documentaliste Docteur CPE prime : 298,10 Comptables RH Gestionnaire adjoint	1 808,82 €	90,47 €	0	0,00 €	1 808,82 €	27 132,26 €	28 901,42 €
	1 808,82 €	90,47 €	1	90,47 €	1 899,28 €	28 489,26 €	30 258,42 €
	1 808,82 €	90,47 €	2	180,93 €	1 989,75 €	29 846,26 €	31 615,42 €
	1 808,82 €	90,47 €	3	271,40 €	2 080,22 €	31 203,26 €	32 972,42 €
	1 808,82 €	90,47 €	4	361,87 €	2 170,68 €	32 560,26 €	34 329,41 €
	1 808,82 €	90,47 €	5	452,33 €	2 261,15 €	33 917,25 €	35 686,41 €
	1 808,82 €	90,47 €	6	542,80 €	2 351,62 €	35 274,25 €	37 043,41 €
	1 808,82 €	90,47 €	7	633,27 €	2 442,08 €	36 631,25 €	38 400,41 €
	1 808,82 €	90,47 €	8	723,73 €	2 532,55 €	37 988,24 €	39 757,40 €
	1 808,82 €	90,47 €	9	814,20 €	2 623,02 €	39 345,24 €	41 114,40 €
	1 808,82 €	90,47 €	10	904,67 €	2 713,48 €	40 702,24 €	42 471,40 €
	1 808,82 €	90,47 €	11	995,13 €	2 803,95 €	42 059,24 €	43 828,40 €
1 808,82 €	90,47 €	12	1 085,60 €	2 894,42 €	43 416,23 €	45 185,39 €	
CAT. 2 Jefe Negociado : Informaticiens Intendance : Asistente budget/dépendes Secrétariat Ec. Maternita Primo Jefe Neg 1 : 254,92 Primo Jefe Neg 2 : 94,47	1 692,71 €	84,63 €	0	0,00 €	1 692,71 €	25 390,58 €	27 159,74 €
	1 692,71 €	84,63 €	1	84,63 €	1 777,34 €	26 560,10 €	28 429,26 €
	1 692,71 €	84,63 €	2	169,27 €	1 861,97 €	27 929,61 €	29 698,77 €
	1 692,71 €	84,63 €	3	253,90 €	1 946,61 €	29 199,12 €	30 968,28 €
	1 692,71 €	84,63 €	4	338,54 €	2 031,24 €	30 468,64 €	32 237,80 €
	1 692,71 €	84,63 €	5	423,17 €	2 115,88 €	31 738,15 €	33 507,31 €
	1 692,71 €	84,63 €	6	507,81 €	2 200,51 €	33 007,67 €	34 776,83 €
	1 692,71 €	84,63 €	7	592,44 €	2 285,15 €	34 277,18 €	36 046,34 €
	1 692,71 €	84,63 €	8	677,07 €	2 369,78 €	35 546,69 €	37 315,85 €
	1 692,71 €	84,63 €	9	761,71 €	2 454,41 €	36 816,21 €	38 585,37 €
	1 692,71 €	84,63 €	10	846,34 €	2 539,05 €	38 086,72 €	39 854,88 €
	1 692,71 €	84,63 €	11	930,98 €	2 623,68 €	39 356,23 €	41 124,39 €
1 692,71 €	84,63 €	12	1 015,61 €	2 708,32 €	40 624,75 €	42 393,91 €	
CAT. 3 Infirmière Jefe Negociado : Secrétariat Provisour, Formation continue, Secrétariat Directrice Espagnol Encassements Communication Inscriptions	1 663,65 €	83,18 €	0	0,00 €	1 663,65 €	24 954,70 €	26 723,86 €
	1 663,65 €	83,18 €	1	83,18 €	1 746,83 €	26 202,38 €	27 971,54 €
	1 663,65 €	83,18 €	2	166,36 €	1 830,00 €	27 450,06 €	29 219,22 €
	1 663,65 €	83,18 €	3	249,54 €	1 913,18 €	28 697,75 €	30 466,91 €
	1 663,65 €	83,18 €	4	332,72 €	1 996,36 €	29 945,43 €	31 714,59 €
	1 663,65 €	83,18 €	5	415,89 €	2 079,54 €	31 193,11 €	32 962,27 €
	1 663,65 €	83,18 €	6	499,07 €	2 162,72 €	32 440,79 €	34 209,95 €
	1 663,65 €	83,18 €	7	582,25 €	2 245,90 €	33 688,47 €	35 457,63 €
	1 663,65 €	83,18 €	8	665,43 €	2 329,08 €	34 936,15 €	36 705,31 €
	1 663,65 €	83,18 €	9	748,61 €	2 412,26 €	36 183,83 €	37 952,99 €
	1 663,65 €	83,18 €	10	831,79 €	2 495,43 €	37 431,51 €	39 200,67 €
	1 663,65 €	83,18 €	11	914,97 €	2 578,61 €	38 679,20 €	40 448,35 €
1 663,65 €	83,18 €	12	998,15 €	2 661,79 €	39 926,88 €	41 696,04 €	
CAT. 4 Prof.Tit.PRIMARIA (Prof.âlem, matam) Médiatheque	1 645,79 €	82,33 €	0	0,00 €	1 645,79 €	24 686,87 €	26 456,03 €
	1 645,79 €	82,33 €	1	82,33 €	1 728,12 €	25 921,79 €	27 690,95 €
	1 645,79 €	82,33 €	2	164,66 €	1 810,45 €	27 156,71 €	28 925,87 €
	1 645,79 €	82,33 €	3	246,98 €	1 892,78 €	28 391,63 €	30 160,79 €
	1 645,79 €	82,33 €	4	329,31 €	1 975,10 €	29 626,55 €	31 395,71 €
	1 645,79 €	82,33 €	5	411,64 €	2 057,43 €	30 861,47 €	32 630,63 €
	1 645,79 €	82,33 €	6	493,97 €	2 139,76 €	32 096,39 €	33 865,55 €
	1 645,79 €	82,33 €	7	576,30 €	2 222,09 €	33 331,31 €	35 100,47 €
	1 645,79 €	82,33 €	8	658,62 €	2 304,42 €	34 566,23 €	36 335,39 €
	1 645,79 €	82,33 €	9	740,95 €	2 386,74 €	35 801,15 €	37 570,31 €
	1 645,79 €	82,33 €	10	823,28 €	2 469,07 €	37 036,07 €	38 805,23 €
	1 645,79 €	82,33 €	11	905,61 €	2 551,40 €	38 270,99 €	40 040,15 €
1 645,79 €	82,33 €	12	987,94 €	2 633,73 €	39 505,91 €	41 275,07 €	

Paraphe
[Signature]

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
[Signature]

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Moyenne et médiane des salaires annuels de base

Paraphe

Ha

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Promedio de Salario Base Anual	Mujer	Promedio de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	28.837,50 €	38	26.869,94 €	76	7%
ESCALA 02	2	22.142,82 €	2	23.728,68 €	4	-7%
ESCALA 03	6	24.172,26 €	6	23.841,30 €	12	1%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	24.481,33 €	0	-
ESCALA 05	8	20.394,83 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	19.997,48 €	7	17.303,99 €	14	13%
ESCALA 07	13	19.854,06 €	13	16.158,10 €	26	19%
Total general	74	24.951,19 €	74	23.059,19 €	148	8%

Inicial

J

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Mediana de Salario Base Anual	Mujer	Mediana de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	26.468,06 €	38	26.142,78 €	76	1%
ESCALA 02	2	22.142,82 €	2	24.291,96 €	4	-10%
ESCALA 03	6	23.870,67 €	6	23.709,65 €	12	1%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	24.481,33 €	0	-
ESCALA 05	8	20.190,43 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	20.741,70 €	7	24.291,96 €	14	-17%
ESCALA 07	13	17.881,71 €	13	15.512,93 €	26	13%
Total general	74	23.614,96 €	74	23.814,52 €	148	-1%

Paraphe

J

Inicial

EG

Moyenne et médiane des compléments de salaire totaux

Paraphe

M.R.H

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Promedio de los c.salariales	Mujer	Promedio de los c.salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	8.246,80 €	38	9.049,16 €	76	-10%
ESCALA 02	2	10.427,25 €	2	6.555,02 €	4	37%
ESCALA 03	6	5.162,08 €	6	7.467,75 €	12	-45%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	7.411,97 €	0	-
ESCALA 05	8	7.846,75 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	5.002,97 €	7	4.808,05 €	14	4%
ESCALA 07	13	1.666,01 €	13	2.747,53 €	26	-65%
Total general	74	6.549,44 €	74	6.929,23 €	148	-6%

Inicial

P. A. P.

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Mediana de los c.salariales	Mujer	Mediana de los c.salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	6.801,17 €	38	7.490,09 €	76	-10%
ESCALA 02	2	10.427,25 €	2	5.818,20 €	4	44%
ESCALA 03	6	4.043,29 €	6	6.463,54 €	12	-60%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	7.411,97 €	0	-
ESCALA 05	8	8.086,14 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	2.844,35 €	7	5.241,38 €	14	-84%
ESCALA 07	13	604,25 €	13	2.188,03 €	26	-262%
Total general	74	5.874,84 €	74	5.798,44 €	148	1%

Inicial

J

Moyenne et médiane des compléments extra-salariaux totaux

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Catégorie professionnelle (convenio)	Hombre	Promedio de los comp. salariales	Mujer	Promedio de los comp. salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	182,76 €	38	132,31 €	76	28%
ESCALA 02	2	356,13 €	2	523,58 €	4	-47%
ESCALA 03	6	0,00 €	6	306,66 €	12	-
ESCALA 04	0	0,00 €	0	542,13 €	0	-
ESCALA 05	8	608,85 €	8	0,00 €	16	100%
ESCALA 06	7	514,56 €	7	334,37 €	14	35%
ESCALA 07	13	147,74 €	13	309,61 €	26	-110%
Total general	74	243,92 €	74	260,98 €	148	-7%

Paraphe

Ha

Catégorie professionnelle (convenio)	Hombre	Mediana de los comp. salariales	Mujer	Mediana de los comp. salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	0,00 €	38	0,00 €	76	-
ESCALA 02	2	356,13 €	2	387,35 €	4	-9%
ESCALA 03	6	0,00 €	6	0,00 €	12	-
ESCALA 04	0	0,00 €	0	542,13 €	0	-
ESCALA 05	8	599,97 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	665,65 €	7	437,25 €	14	34%
ESCALA 07	13	53,40 €	13	181,98 €	26	-241%
Total general	74	0,00 €	74	0,00 €	148	

Inicial

Ha

Paraphe

Ha

Moyenne et médiane des rémunérations totales

Inicial

EG

Catégorie professionnelle (convenio)	Hombre	Promedio de las retribuciones totales	Mujer	Promedio de las retribuciones totales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	37.267,06 €	38	36.051,40 €	76	3%
ESCALA 02	2	32.926,19 €	2	30.807,29 €	4	6%
ESCALA 03	6	29.334,34 €	6	31.615,71 €	12	-8%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	32.435,43 €	0	-
ESCALA 05	8	28.850,43 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	25.515,01 €	7	22.446,41 €	14	12%
ESCALA 07	13	21.667,81 €	13	19.215,24 €	26	11%
Total general	74	31.744,55 €	74	30.249,39 €	148	5%

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P.

Catégorie professionnelle (convenio)	Hombre	Mediana de las retribuciones totales	Mujer	Mediana de las retribuciones totales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	38	36.121,11 €	38	34.555,60 €	76	4%
ESCALA 02	2	32.926,19 €	2	29.992,54 €	4	9%
ESCALA 03	6	30.680,69 €	6	30.982,33 €	12	-1%
ESCALA 04	0	0,00 €	0	32.435,43 €	0	-
ESCALA 05	8	28.964,91 €	8	0,00 €	16	-
ESCALA 06	7	24.829,38 €	7	23.305,26 €	14	6%
ESCALA 07	13	22.010,28 €	13	19.733,13 €	26	10%
Total general	74	30.318,94 €	74	29.467,08 €	148	3%

Inicial

Ha

7.8. Prévention du harcèlement

L'Établissement travaille à l'élaboration d'un Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement au travail et les conflits interpersonnels, mais il n'a pas encore été dûment approuvé et n'est pas encore

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

formalisé. Ce Protocole a été élaboré avec l'aide d'Europreven puis de la Présidente et de la Secrétaire du Comité d'entreprise pendant plusieurs semaines de l'année scolaire 2022-2023.

Paraphe

[Signature]

Il s'agit d'une proposition d'Europreven visant à répondre aux obligations légales qui n'ont pas été respectées. Cependant, ce protocole hybride n'a jamais été officialisé, ni publié, ni même présenté au personnel en activité car il n'a pas été achevé.

Inicial

[Signature]

Depuis la fin de l'année académique dernière, le Comité d'entreprise attend la dernière version dûment corrigée et approuvée du Protocole et de la douzaine d'annexes qui l'accompagnent. À ce jour, il n'y a toujours pas de nouvelles de ce Protocole dont personne n'a connaissance, à part deux membres du Comité d'entreprise.

Au cours de l'année 2022, il y a eu une situation de possible harcèlement au travail.

Paraphe

[Signature]

L'intervention d'un expert dans le domaine a été jugée appropriée pour mener les entretiens et accompagner la rédaction du rapport final.

Toutefois, à ce stade, les protocoles de harcèlement n'ont pas encore été présentés dans leur dernière version corrigée et approuvée et, par conséquent, la CITSA n'existe pas encore officiellement pour accompagner cette intervention.

Inicial

EG

En conséquence, une série de mesures correctives ont été prises.

Paraphe

MKH

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
EN LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y TRATAMIENTO DEL

ACOSO LABORAL, CONFLICTOS INTERRELACIONALES, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

LFB	aeфе	Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y conflictos interrelacionales	FECHA: 23/03/2023 Página 3 de 33
-----	------	--	-------------------------------------

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Legislación.....	4
1.1. Normativa nacional.....	4
1.2. Normativa europea.....	7
1.3. Normativa internacional.....	9
2. Declaración de principios.....	10
2.1. Declaración de principios.....	10
2.2. Ámbito de aplicación y vigencia.....	11
2.3. Declálogo de buenas prácticas.....	13
3. Difusión del protocolo de acoso laboral y conflictos interpersonales.....	15
3.1. Prevención proactiva.....	17
3.2. Glosario de términos.....	17
3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?.....	19
3.4. Detección temprana.....	22
3.5. Resolución de un conflicto laboral.....	22
3.5.1. Comunicación.....	23
3.5.2. Análisis del caso.....	23
3.5.3. Entrevistas.....	24
3.5.4. Posibles resoluciones.....	24
3.6. Proceso de mediación.....	24
3.6.1. Abstención.....	25
3.6.2. Recusación.....	25
4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.....	26
4.1. Valoración inicial.....	27
4.1.1. No admitir a trámite la denuncia.....	27
4.1.2. Admitir a trámite la denuncia.....	27
4.2. Comisión de investigación (CITSA).....	28
4.2.1. ¿Quién forma parte del comité?.....	28
4.2.2. ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?.....	28
4.3. Proceso de investigación.....	29
4.3.1. Garantías durante el proceso.....	30
4.4. Resolución, emisión del informe y comunicación.....	30
4.4.1. Resolución del caso.....	30
4.4.2. Informe.....	31
4.4.3. Comunicación de actuaciones.....	31
4.5. Acciones sancionadoras y seguimiento.....	31
4.5.1. Acciones sancionadoras en el ámbito laboral.....	31
4.5.2. Seguimiento.....	32
5. Anexos.....	33

Inicial

[Signature]



L'établissement a mis en place, et mis à jour en mai 2023, un Protocole complet de prévention du harcèlement à l'intention des élèves.

Un travail est actuellement en cours pour négocier le modèle actualisé de Protocole de prévention, en collaboration avec le Comité et les responsables de la Sécurité et de l'Hygiène au travail (Service de Prévention).

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

7.9. Protection des victimes de la violence fondée sur le genre

Dans la convention collective applicable, en particulier à l'article 32. La protection des victimes de la violence fondée sur le genre ou des victimes du terrorisme comprend les éléments suivants :

Initial

« La Direction de l'établissement fournira à l'employé.e victime de violence fondée sur le genre qui le demande l'exercice des droits du travail prévus par la loi 1/2004 du 28 décembre, ou par la réglementation en vigueur qui la modifie, sur les mesures de protection intégrale contre la violence fondée sur le genre, comme la réduction ou la réorganisation de son temps de travail, la suspension de la relation de travail avec réserve d'emploi et/ou la résiliation du contrat de travail, dans les termes établis par la loi.

Paraphe

Les employé.e.s considéré.e.s comme victimes de violence fondée sur le genre ou victimes du terrorisme ont droit, afin de rendre effective leur protection ou leur droit à une assistance sociale intégrale, à une réduction de la journée de travail avec une réduction proportionnelle du salaire ou à l'aménagement du temps de travail, par l'adaptation de l'horaire, l'application d'horaires flexibles ou d'autres formes d'aménagement du temps de travail utilisées dans l'entreprise ».

Initial

EG

Cependant, les droits en matière de travail et de sécurité sociale des victimes de violence fondée sur le genre ne sont pas connus du personnel ou des personnes qui composent le Département des Ressources Humaines, et aucune action de formation ou de sensibilisation n'a été mise en œuvre à cet égard. Il n'existe pas non plus de protocole d'action en cas de suspicion d'un cas possible.

Paraphe

MRH

7.10. Communication et langage

L'utilisation fréquente du masculin générique (« Le client », « les employés ») est observée. Il n'existe pas de décalogue de langage non sexiste.

Initial

P. A. P.

La communication interne est assurée par le courrier électronique, les tableaux d'affichage et les réunions en face à face.

Si l'on observe le site web du LFB, nous voyons qu'il est en grande partie rédigé dans un langage masculin générique, comme le montre la documentation interne (bien que l'accord d'application ait été rédigé dans un langage inclusif). En outre, il n'y a pas d'images discriminatoires ou stéréotypées et les deux sexes sont présents.

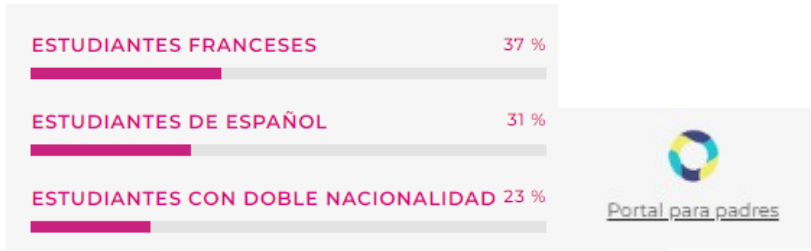
Initial

Des réunions avec les enseignant.e.s sont organisées au cours de l'année scolaire. Par ailleurs, des réunions de suivi entre le personnel des différents services sont également organisées de manière continue.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP



Paraphe
Inicial

NUESTROS COMPAÑEROS

Voici quelques exemples d'offres d'emploi publiées :
Note de la RLPT : Il n'y a pas de réunions de suivi avec les enseignant.e.s pendant l'année scolaire.

Paraphe
EG

OFFRE D'EMPLOI
AU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE
POSTE n° 9 / AGENT DE LABORATOIRE
POSTE À TEMPS PARTIEL

CONTEXTE ET STRUCTURE
Le lycée français de Barcelone est un établissement scolaire d'enseignement français dont les niveaux sont homologués par le Ministère de l'Éducation Nationale. Il scolarise 2800 élèves, de la Maternelle au Bacalaurat. Il fait partie du réseau scolaire ibérique, qui comprend 25 établissements en Espagne et au Portugal, et appartient plus largement au réseau mondial de l'AEFE (Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger), qui regroupe près de 525 établissements dans 138 pays et compte 380.000 élèves à travers le monde.
DESCRIPTION DU SERVICE
Aide technique de laboratoire physique-chimie.
INTITULE DU POSTE
Aide technique de laboratoire physique-chimie.
PROFIL SOUHAITÉ & COMPÉTENCES REQUISES
Profil et compétences : <ul style="list-style-type: none"> Niveau d'études : BAC + 2 minimum Titulaire d'une formation scientifique ou technologique notamment en chimie, sciences et techniques de laboratoire ainsi qu'une connaissance de la toxicité des produits, de la sécurité des manipulations et des salles de chimie. Connaissance de l'outil informatique Maîtrise de français sera un atout important.
Missions : <ul style="list-style-type: none"> Préparer le matériel technique et les solutions chimiques des cours et des Travaux Pratiques. Aider les professeurs de chimie mais aussi de physique et de SVT en collège et lycée. Participer à l'encadrement des élèves pour des Travaux Pratiques nécessitant une compétence technique.
Activités principales : <ul style="list-style-type: none"> Préparation, installation, nettoyage et rangement du matériel de TP demandé par les enseignants. Organisation et suivi du planning de la gestion des salles de TP en fonction des besoins. Prévision et achat du matériel frais en accord avec le professeur coordonnateur. Gestion des stocks des produits courants Tri des déchets solides et liquides en respectant les règles d'hygiène et de sécurité
L'agent technique de laboratoire travaille sous la responsabilité du professeur coordonnateur de la matière.
Qualités : <ul style="list-style-type: none"> Ponctualité Organisation, planification et anticipation des tâches Esprit d'équipe

Inicial
EG

Paraphe
MRT

ÉLÉMENTS DU POSTE
Poste à pourvoir à compter du 1 ^{er} septembre 2023. Contrat en CDI - 18 heures hebdomadaires. A titre indicatif la rémunération brute annuelle pour un temps complet est de : 33.099,05 €
PROCÉDURE À SUIVRE POUR CANDIDATER
Télécharger les 3 imprimés sur le site internet : www.lfb.es (fiche de candidature, liste des pièces à fournir et fiche de consentement). Remettre le dossier de candidature complet avec les pièces jointes en 1 fichier unique (au format PDF) par mail à l'adresse : ca@lfb.es ou par la 05 07 20 21 1 1700. Tous dossiers incomplets sera rejeté.

Inicial
P. A. P.

SUPPLÉANCE
AU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE
CONSEILLER.e PRINCIPAL.E D'ÉDUCATION EN LYCÉE

CONTEXTE ET STRUCTURE
Le lycée français de Barcelone est un établissement scolaire d'enseignement français dont les niveaux sont homologués par le Ministère de l'Éducation Nationale. Il scolarise 2800 élèves, de la Maternelle au Bacalaurat. Il fait partie du réseau scolaire ibérique, qui comprend 25 établissements en Espagne et au Portugal, et appartient plus largement au réseau mondial de l'AEFE (Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger), qui regroupe près de 525 établissements dans 138 pays et compte 380.000 élèves à travers le monde.
DESCRIPTION DU SERVICE
Service de vie scolaire lycée.
INTITULE DU POSTE
Conseiller.e principal.e d'éducation
PROFIL SOUHAITÉ & COMPÉTENCES REQUISES
Profil : Formation de CPE / Diplôme Universitaire français bac + 3 souhaité / Expérience professionnelle similaire dans un établissement d'enseignement en France ou à l'étranger. Maîtrise des langues française et espagnole. Pratique courante des logiciels ENT, PRONOTE, ENT, logiciels de bureautique (Excel, Word...). Personne rigoureuse sachant travailler avec implication dans la durée, sachant planifier, organiser, anticiper. En relation avec le public, en travail scolaire de la qualité, de l'implication et de la disponibilité. La personne devra savoir travailler en équipe et respecter les impératifs des autres services.
Missions : Le/la CPE travaille sous l'autorité du proviseur et de la proviseure-adjointe du lycée
1. La politique éducative de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> Participation à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement : réunions de direction élargies, conseil pédagogique, conseil d'établissement, conseils de classe, conseils pédagogiques, conseils de discipline. Eventuelle assistance à titre consultatif aux instances dont il n'est pas membre. Suivi et coordination des élèves délégués, soutien à l'organisation d'examen. Contribution à la qualité du climat scolaire, avec le suivi de la réussite scolaire et de l'épanouissement personnel des jeunes. Gestion de conflits, écoute et médiation. Communication avec les familles.
2. Le suivi des élèves <ul style="list-style-type: none"> Assistance et ponctualité des lycéens, contrôle des entrées et sorties, présence à la demi-pension, surveillance des moments récréatifs, suivi des élèves et aide aux devoirs, suivi des élèves en difficulté, etc... Collaboration avec les équipes pédagogiques, mise en place des dispositifs appropriés pour les élèves en difficulté ou en situation de handicap.
3. L'organisation de la vie scolaire <ul style="list-style-type: none"> Partage de l'équipe de surveillants du service « vie scolaire du lycée » dans son organisation administrative, sa vocation éducative et d'animation générale.
ÉLÉMENTS DU POSTE
DATE D'EFFET : dès que possible, contrat de remplacement dont la durée dépend de la durée d'absence du titulaire du poste. Poste à temps complet : 36 heures hebdomadaires. La rémunération brute annuelle pour un temps complet de 36h00 est de : 35.316,00 €.
PROCÉDURE À SUIVRE POUR CANDIDATER
Télécharger les 3 imprimés sur le site internet : www.lfb.es (fiche de candidature, liste des pièces à fournir et fiche de consentement). Remettre le dossier de candidature complet avec les pièces jointes en 1 fichier unique (au format PDF) par mail à l'adresse mail : sp@lfb.es

Inicial

7.11. Sous-représentation féminine

- L'indice de féminisation de l'entreprise (nombre de femmes/effectif total) est de 0,7336 (73,36 %), un chiffre qui dépasse les valeurs d'équité recommandées. Nous pouvons identifier le Lycée Français comme une entreprise féminisée, compte tenu du secteur dans lequel il exerce son activité (Éducation), n'étant pas une problématique spécifique ou volontaire de l'entreprise.
- Actuellement, à partir de septembre 2023, la Commission de négociation du Plan pour l'Égalité est composée de trois femmes et d'un homme du Comité d'entreprise, et d'une femme et de trois hommes de la Direction du LFB.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe
SP

- Le nombre d'hommes et de femmes au sein de la RLPT est de 1 homme et de 8 femmes.

Paraphe

- La ségrégation professionnelle dans l'entreprise est constatée en ce qui concerne :
Ségrégation verticale : jusqu'au 1er septembre 2023, la Direction des établissements éducatifs de Maternelle, Primaire et Secondaire (postes à responsabilité maximale) a été occupée par trois hommes et le Secrétaire Général (administrateur financier) est un homme également. Les seules femmes occupant des postes de Direction à l'époque étaient les deux adjointes du Directeur (et la Directrice technique des études espagnoles, ainsi que la Responsable RH, mais elles ne sont pas fonctionnaires, n'ont pas les mêmes salaires ni les mêmes responsabilités). Cependant, depuis septembre 2023, nous pouvons parler d'un plus grand nombre de femmes à des postes de responsabilité, étant donné que deux Directrices ont été incorporées en Maternelle et Primaire.

Inicial

Ségrégation horizontale : nous voyons des postes clairement masculinisés, comme celui d'ouvrier de première catégorie. Il existe des postes qui suivent les stéréotypes de rôle de genre, ce qui, dans le cas des travailleuses, se traduit par des postes de nettoyage, d'assistante maternelle et/ou de Chef ou Cheffe d'entreprise, qui ne sont occupés que par des femmes.

Paraphe

III – Salud y prevención

Inicial
EG

A- EL DEPARTAMENTO DE SALUD ESCOLAR

Está formado por un médico escolar, dos enfermeras y un psicólogo escolar.
Las familias deben informarles de cualquier problema médico o dificultad que requiera un seguimiento o una intervención rápida.

1. Toma de medicación
 - a. Si un alumno necesita tomar medicamentos mientras está en el centro, la familia informará al departamento de salud y presentará una receta de su médico. Cualquier tratamiento se tomará en la enfermería.
 - b. En la *maternelle* no se permite la administración temporal de medicamentos.
2. Enfermedades crónicas
 - a. En caso de enfermedad crónica, se informará al médico escolar del Lycée. Se podrá establecer un Proyecto de Acogida Individualizado (PAI) si es necesario.
3. Enfermedades transmisibles
 - a. Cualquier enfermedad transmisible que afecte a los niños deberá ser comunicada por sus padres al departamento de salud para que se tomen medidas preventivas dentro de la comunidad escolar.
 - b. En el contexto de la epidemia de COVID-19, se han establecido protocolos sanitarios (véase el sitio web del LFB) para evitar la transmisión del virus dentro del centro, detectar los casos sospechosos, hacer un seguimiento de los contactos si se confirma el caso y tomar las medidas necesarias de acuerdo con las autoridades sanitarias. Los padres se comprometerán a mantener en casa a los niños con fiebre o síntomas de enfermedad.
4. Problemas de aprendizaje y dificultades psicológicas
 - a. Es importante conocer las dificultades de los alumnos que repercuten en el aprendizaje para poder apoyarles y, de ser necesario, establecer un Protocolo de Apoyo Personalizado (PAP).

B- CONDUCTAS ADICTIVAS

De acuerdo con la ley española (véase Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco), el consumo de tabaco y de cigarrillos electrónicos está estrictamente prohibido en las instalaciones y en las proximidades del centro.

Cualquier estudiante en posesión o bajo la influencia del alcohol o de sustancias ilegales

Reglamento 11

Santé et PRP

Le Lycée Français possède une politique de prévention des risques professionnels :

La convention collective applicable, en particulier le Chapitre X, couvre la santé au travail comme suit :

« Article 31. Sécurité et Hygiène au travail.

1. Prévention des risques professionnels

Pour toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, les dispositions de l'article 36 de la loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels sont applicables ».

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial

En 2022, un rapport (général) d'Évaluation des Risques Professionnels a été réalisé par le Service de Prévention externe Europeven.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

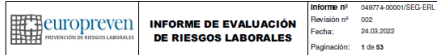
SP

En ce sens, les résultats des évaluations des installations générales de l'établissement, de ses différentes zones et de chacun des postes de travail peuvent être observés, en établissant des mesures préventives en fonction de chacun des risques détectés.

Paraphe

Handwritten signature

D'autre part, un travail est en cours pour mettre en œuvre une Évaluation des Risques Psychosociaux.



D'autre part, la protection de la maternité et des risques reproductifs est spécifiquement envisagée et il existe actuellement un espace provisoire (un dossier) dans l'établissement de Pedralbes qui, selon la RLPT, ne remplit pas les conditions minimales pour une salle d'allaitement. De plus, il n'y a pas d'espace de ce type dans l'établissement de la rue Munner.

Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Il n'existe pas de protocole et/ou de document de recommandations générales dans le cas de la maternité/allaitement.

LYCEE FRANÇAIS DE BARCELONE / CENTRO BOSCH I GIMPERA
C/ BOSCH I GIMPERA, 6 08034 BARCELONA (BARCELONA)
Colegio Escolar
G08460222

Inicial

EG

Realizado por: Validado por: Revisado y aprobado por: Fdo.: Cristina Boria Mora TECNICO SUPERIOR PRL Fecha: 24.03.2022	Recibido: Informado: Fdo.: Empresa: FRANCÉS BARCELONE Fecha:	Fdo.: LYCEE DE Delegado de Prevención. Fecha:
---	--	--

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

7.9 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Inicial

Handwritten initials

Según se establece en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referente a protección de la maternidad, modificado inicialmente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas y posteriormente por la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas embarazadas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. En base a ello **la empresa deberá notificar a su Servicio de Prevención la existencia o incorporación de mujeres embarazadas** con el fin de poder tomar las medidas necesarias para su protección y su correspondiente evaluación de riesgos.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una **adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo** de la persona afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la persona, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y **compatible con su estado**.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

7.10 RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN

Paraphe
[Signature]

Tanto los hombres como las mujeres pueden verse afectados por riesgos para la reproducción. Para asegurar que el trabajo no afecta la capacidad reproductiva ni daña al embrión en los primeros días, es necesario controlar que no existan estos riesgos antes de que un trabajador o trabajadora en edad fértil se incorpore a la tarea. Esto se realizará mediante una adecuada evaluación de los riesgos para la reproducción, tal y como se recoge en los artículos 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras.

Inicial
[Signature]

En caso de existir este tipo de riesgos se identificarán en la presente evaluación con el fin de llevar a cabo la evaluación la cual contará con las fases de identificación de los tóxicos para la reproducción/riesgos, identificación de la población expuesta, procedimiento de comunicación de la situación y del riesgo la adopción de medidas preventivas y vigilancia y actualización. A través de la vigilancia médica también se ha de tomar en cuenta la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, lo que ayudará a identificar cualquier tipo de alteración en relación con las condiciones de trabajo.

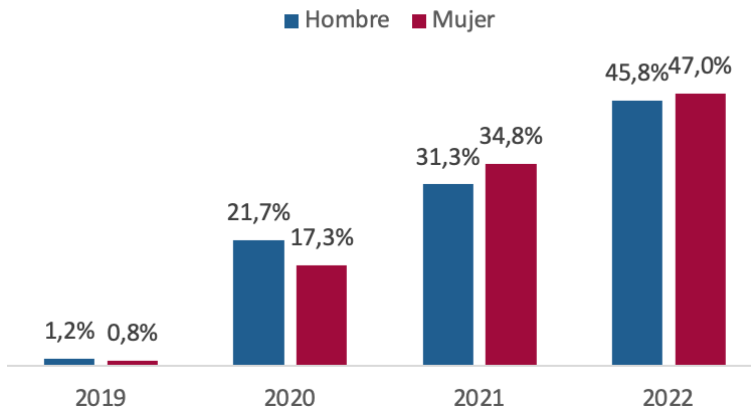
Congés IT 2019-2022

Paraphe
[Signature]

Distribución por bajas IT sobre total personal

Inicial
EG

Paraphe
MRA

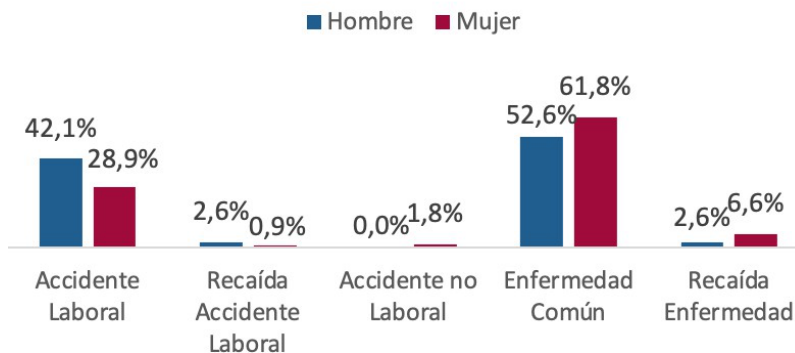


Inicial
P. A. P.

Si l'on analyse la répartition des congés IT par année et par sexe total, nous constatons que le pourcentage le plus élevé de congés, tant pour les hommes (45,8 %) que pour les femmes (47,0 %), a eu lieu au cours de l'année 2022.

Motivo de las bajas IT sobre total plantilla

Inicial
[Signature]



PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Si l'on analyse la répartition des motifs des congés IT selon le sexe, nous constatons que le pourcentage le plus élevé de congés, tant chez les femmes (61,8 %) que chez les hommes (52,6 %), est dû à des maladies courantes. Il convient également de noter que 42,1 % des congés IT des hommes sont dus à un accident du travail.

Paraphe

[Signature]

7.12. Culture

Inicial

[Signature]

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE dispose d'un Manuel de Bienvenue.

Paraphe

[Signature]

Le manuel fournit des règles et des normes pour organiser le retour en classe des élèves, par niveaux. En outre, une série d'instructions sur le rôle des enseignant.e.s au début de l'année scolaire et toutes sortes de règles de base sur la manière de procéder dans chaque cas (retards, tenue vestimentaire, utilisation des téléphones portables, entre autres) sont élaborées.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

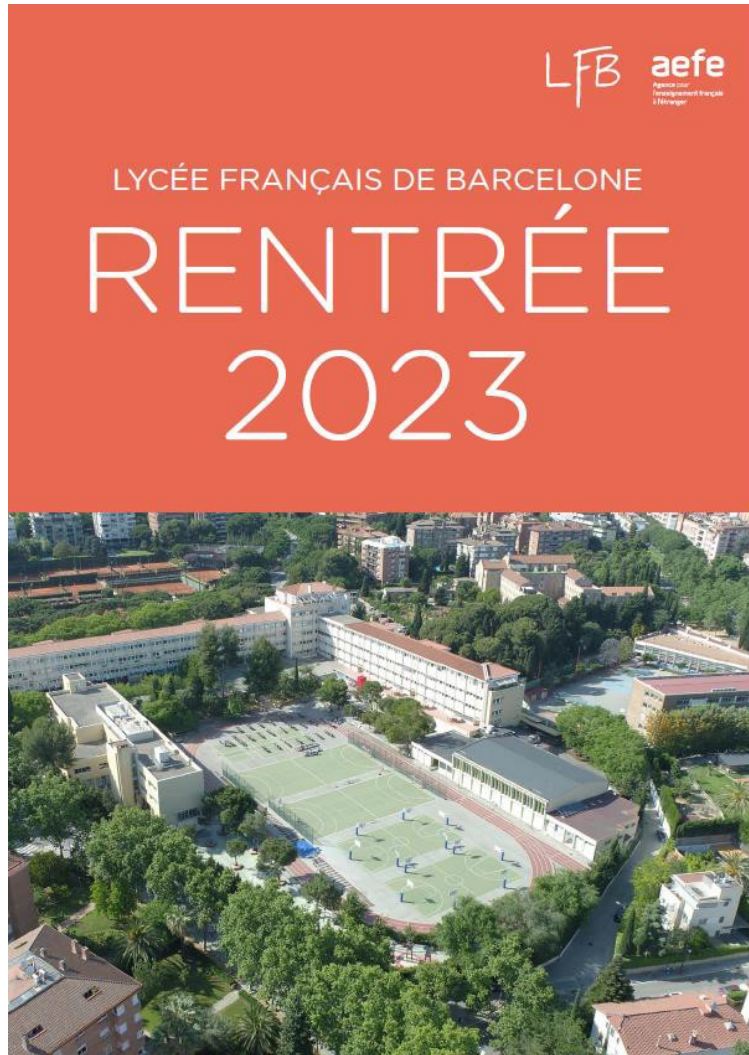
Enfin, il comprend également des informations sur les numéros de téléphone utiles, les formulaires, les horaires de formation continue, etc.

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Signature]



7.13. RSE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE met en place des actions spécifiques avec le corps étudiant qui abordent des causes sociales liées à l'écologie, la santé mentale et/ou la nature et l'environnement, entre autres.

Paraphe

[Signature]

7.14. Diversité et égalité

Inicial

[Signature]

Au sein de son **Projet d'Établissement 2017-2021**, nous retrouvons dans le cinquième axe (Former les citoyens de demain à être des acteurs impliqués et responsables dans une société et un monde durables) l'« Objectif n°4 : Apprendre à vivre ensemble », dont le deuxième paragraphe indique que l'entité vise directement à lutter contre le sexisme, l'homophobie et la transphobie (« B- Renforcer l'éducation à la sexualité (EAS) et lutter contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie »).

Paraphe

[Signature]

Objectif n°4 : Apprendre à vivre ensemble

A- Développer des compétences sociales et citoyennes pour apprendre à vivre en collectivité

Actions	Faits
<ul style="list-style-type: none"> - Agir contre le harcèlement - Prévention contre les dangers d'internet et des réseaux sociaux - Développer la communication non violente (CNV) au sein de l'établissement - Participer à lutter contre les discriminations 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation et prévention des élèves de 6e sur le harcèlement et l'importance d'un usage responsable des réseaux sociaux. Intervention des CPE et de la médecin scolaire. - Conférence en 5e sur les dangers d'internet et des réseaux sociaux avec l'intervention des policiers municipaux ou des <i>Mossos d'Esquadra</i>. - Conférences en 4e avec des juristes membres de l'association initiadroit sur les conséquences juridiques de l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux. - Enseignement de la CNV en primaire (messages clairs, marelle CNV...)

Indicateurs de réussite

- Plus grande sensibilisation des élèves au risque de harcèlement. Moins grande propension à se rendre complice ou à laisser faire.
- Nombre de cas de harcèlement signalé en vie scolaire chaque année

Inicial

EG

Paraphe

MRH

B- Renforcer l'éducation à la sexualité (EAS) et lutter contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie

Actions	Faits
<ul style="list-style-type: none"> - Séances d'EAS - Formation de la communauté scolaire à l'EAS - Participation des élèves à des actions et des événements permettant de sensibiliser au problème du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie 	<ul style="list-style-type: none"> - Séance d'éducation à la sexualité en 3e et en 1ere avec le CJAS (Centre Jove d'Atenció a les Sexualitats). - Séance d'EAS par la médecin scolaire destinée aux élèves de CM2 - Conférence sur la prévention des IST avec l'Agence de Santé Publique de Barcelone et la Generalitat de Catalunya en 2nd. - Séance sur l'estime de soi pour tous les élèves de 2nd

Indicateurs de réussite

- Nombre d'actes sexistes, homophobes et transphobes reportés à la vie scolaire
- Nombre d'actions proposées aux élèves sur ces thématiques

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Signature]

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

8. RÉSUMÉ DIAGNOSTIC

Paraphe

[Signature]

Champ d'action de l'entreprise	Points forts	Domaines à améliorer
Culture et stratégie	LFB est une entreprise qui pratique la discrimination vis-à-vis des personnes dans un ou plusieurs des domaines analysés.	Diffuser l'engagement de la Direction en faveur de l'égalité et des personnes, tant en interne qu'en externe, et intégrer les valeurs d'égalité dans le Manuel de Bienvenue.
Sélection et recrutement		La perception générale est que la sélection n'est pas faite de manière objective. Il n'existe en effet pas de procédure de sélection élaborée. Il conviendrait d'en rédiger une qui intègre les valeurs d'égalité dans le processus de sélection.
Promotion		Il n'existe pas de registre de promotions internes, et la sélection interne n'est pas reflétée dans les documents de l'entreprise. Il n'existe pas non plus de méthodologie standard pour l'évaluation objective du personnel, de sorte que les quelques promotions qui ont lieu ne sont pas toujours fondées sur des critères professionnels.
Formation	Un plan de formation annuel a été établi sur la base d'une analyse préalable des besoins.	Continuer à proposer des formations actualisées permet d'élargir les connaissances, les compétences et les aptitudes, de favoriser l'intégration sociale de chaque travailleur et d'accroître la satisfaction, la motivation et la participation du personnel. Si cette formation a lieu pendant la journée de travail effective, elle garantira que les droits en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sont plus efficaces. Offrir une formation sur le genre et l'égalité permettra de mieux respecter le Plan pour l'Égalité. Les horaires de formation devraient être plus flexibles, ce qui les rendrait plus compatibles.

Initial

EG

Champ d'action de l'entreprise	Points forts	Domaines à améliorer
Conditions de travail	Le recrutement et les horaires de travail sont adaptés au processus de production. Plus de 86 % du personnel possède un contrat à durée indéterminée et 80 % travaille à temps plein.	Communiquer suffisamment à l'avance et mieux adapter les horaires de travail ainsi que recruter davantage de personnel afin d'améliorer les conditions de travail des personnes qui sont contraintes de réduire leur temps de travail et leur salaire parce qu'elles ont des personnes à charge.
Représentation	Dans la plupart des postes et des départements, il y a une représentation de femmes et d'hommes, bien que de manière déséquilibrée.	Il existe des groupes professionnels, des départements et des postes qui suivent les stéréotypes liés aux rôles de genre, par exemple le personnel de nettoyage et les ouvriers qualifiés de première catégorie. Incorporer les personnes du sexe sous-représenté dans les postes et départements indiqués, en respectant l'égalité des conditions au niveau objectif.
Rémunération	Les salaires de l'entreprise sont conformes à la réglementation établie et il n'y a pas de preuve de l'existence d'un écart salarial significatif. L'entreprise a procédé à l'audit salarial visé dans l'arrêté royal 902/2020.	Il sera nécessaire de décrire la procédure de révision et/ou de mise à jour des descriptions des postes, de vérifier que les personnes sont bien classées par catégories et groupes professionnels, de définir de nouveaux postes si nécessaire, et de réviser la politique salariale et ses concepts et de mettre à jour ce qui est nécessaire.
Conciliation	LFB est perçue comme une entreprise où il existe des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale en raison des horaires de travail ; une conciliation flexible est permise.	Il n'y a pas de document ou de rubrique qui couvre l'ensemble des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ni de protocole de déconnexion numérique. L'incapacité à gérer les besoins des employé.e.s en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée pourrait entraîner des problèmes liés à la flexibilité du travail, à la motivation et à l'absentéisme. La possibilité de conciliation entre vie professionnelle et vie privée est l'un des domaines les moins appréciés par le personnel, il conviendrait donc d'étudier de nouvelles formules possibles. Étant donné que le préambule de la convention collective d'entreprise annonce au point g) des « mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée », il convient de souligner que ces mesures représentent une réelle avancée par rapport à ce qui est déjà établi dans les accords pertinents et dans les lois actuelles applicables à la question de la conciliation.

Initial

[Signature]

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
Ha

Inicial
J.

Paraphe
[Signature]

Inicial
EG

Champ d'action de l'entreprise	Points forts	Domaines à améliorer
Prévention du harcèlement	LFB dispose d'un protocole qui a été approuvé l'année dernière et personne n'a encore vu la dernière version corrigée, ce qui explique que pratiquement personne ne connaisse le protocole.	Création de la CITSA et formation et sensibilisation des personnes qui la composent et du personnel, afin que ce Protocole soit réellement efficace et que son caractère préventif soit renforcé.
Protection contre la violence fondée sur le genre		LFB ne dispose pas d'un Protocole pour la Protection des Victimes de Violences Fondées sur le Genre comprenant les mesures et les droits disponibles dans la législation espagnole.
Inclusion et protection des personnes LGBTIQ+ et transgenres		Les mesures et les ressources requises par la Loi 4/2023 du 28 février pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGBTBI devraient être prises en considération.
Santé et PRP		Élaborer un Protocole de grossesse, de risque et d'allaitement permet d'éviter l'improvisation et de sensibiliser le personnel aux mesures de protection pendant la grossesse et l'allaitement. Réviser la Politique de PRP et intégrer le risque de violence sexuelle dans les postes occupés par des travailleuses et en informer le personnel. Procéder à l'évaluation des risques psychosociaux et aménager une salle d'allaitement.
Communication et langage		La discrimination fondée sur le genre est visible dans les documents de l'entreprise ainsi que sur le site web et dans la documentation interne, car le masculin générique est utilisé presque systématiquement, ce qui tend à rendre invisible le sexe féminin, ce qui est en soi une forme de discrimination par l'utilisation inégale du langage. Il n'existe pas de lignes directrices pour l'utilisation d'un langage non sexiste.

9. AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

Paraphe
MRH

Identifier l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est l'un des éléments les plus importants pour diagnostiquer les inégalités entre les hommes et les femmes dans les entreprises et les organisations. Le processus d'analyse détaillée permet d'identifier les causes de l'écart de rémunération et d'élaborer un plan d'action contre ce dernier.

Inicial
P. A. P.

Afin de réaliser l'audit des rémunérations, un processus de travail a été élaboré, dont les grandes lignes sont les suivantes :

Inicial
[Signature]

- 1) Collecte et traitement d'informations qualitatives et quantitatives
- 2) Étude de la classification professionnelle existante dans l'entreprise
- 3) Étude du système de rémunération existant dans l'entreprise
- 4) Révision de la procédure d'évaluation des postes de travail
- 5) Étude statistique des données
- 6) Prise en compte d'autres facteurs pertinents
- 7) Rédaction du rapport de diagnostic
- 8) Proposition d'actions correctives pour combler les lacunes existantes en tant que mesures du Plan pour l'Égalité.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Le présent Audit des rémunérations a la même validité que le présent Plan pour l'Égalité, dont il fait partie intégrante et inséparable. Par conséquent, sa périodicité répondra aux mêmes temps que cette validité.

Paraphe

9.1. Système analytique utilisé pour l'évaluation des postes de travail

Inicial

Cet outil répond au mandat défini dans la première disposition finale de l'arrêté royal 902/2020 du 13 octobre, incorporant un modèle volontaire de procédure d'évaluation des postes de travail qui permettra de :

1. *Respecter l'obligation de procéder à l'évaluation des postes de travail visée à l'article 8.1.a) en tant qu'élément du diagnostic de la situation salariale dans l'entreprise, qui fait partie de son Plan pour l'Égalité.*
2. *Respecter l'obligation d'établir le registre des rémunérations visé à l'article 6.A) du présent règlement qui, dans le cas des entreprises qui réalisent des audits des rémunérations, doit refléter les moyennes arithmétiques et les médianes des salaires, des compléments de salaire et des paiements extra-salariaux du personnel répartis par groupes d'emplois de valeur égale dans l'entreprise.*
3. *Procéder à une évaluation fondée sur le genre des postes de travail de l'entreprise à toute autre fin.*

Paraphe

Inicial

EG

L'évaluation des postes de travail réalisée conformément à cet outil répond aux exigences formelles de l'article 28 1 du Statut des Travailleurs et de l'article 4 de l'arrêté royal 902/2020 du 13 octobre.

Paraphe

MRH

L'outil est le résultat du travail de la table technique de dialogue social composée des organisations syndicales et patronales **les plus représentatives**, d'experts indépendants, de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et de l'Économie Sociale et de l'Institut de la Femme du Ministère de l'Égalité.

Inicial

P. A. P.

Il s'agit d'un outil convenu dans ses différentes sections avec les organisations syndicales et patronales, et élaboré conjointement par le Ministère du Travail et de l'Économie Sociale et l'Institut de la Femme du Ministère de l'Égalité.

Inicial

L'objectif fondamental de l'outil d'évaluation des postes de travail est la mise en place et la définition d'une procédure répondant aux caractéristiques suivantes :

1. *Il est conforme aux exigences de l'arrêté royal 902/2020 du 13 octobre et repose sur des facteurs d'évaluation groupés conformément à son article 4.*
2. *Il est normalisé afin de pouvoir être appliqué à tous les types d'entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité.*
3. *Il est complet, le système est applicable à tous les postes de travail de l'organisation et les facteurs qui le composent sont communs à tous.*

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

4. Il s'agit d'une méthode quantitative et pondérée, puisque l'évaluation des postes de travail se fait en attribuant une valeur numérique à chacun d'entre eux, ce qui assure la comparabilité entre ceux-ci.

Paraphe

Ha

5. Il s'agit d'un outil sensible au genre qui vise à éviter les préjugés sexistes ou l'estimation stéréotypée des facteurs d'évaluation. Les facteurs sont objectifs et neutres par rapport au genre.

Inicial

EG

6. Il s'agit d'une méthode analytique qui évalue l'importance relative des professions de manière systématique et qui, en ce sens, satisfait à tous et chacun des critères et principes décrits à l'article 4.4 de l'arrêté royal 902/2020 du 13 octobre :

- Adéquation : les facteurs qui la composent établissent un lien direct et objectif avec l'activité réellement exercée.
- Totalité : cela permet de prendre en compte l'ensemble des conditions qui font la spécificité d'un poste de travail
- Objectivité : les facteurs qui la composent ont été sélectionnés en essayant d'éviter les estimations stéréotypées

Paraphe

Ha

7. La transparence est assurée, le processus utilisé dans le système est clair pour toutes les parties prenantes et son application est expliquée de manière suffisante et complète.

Inicial

EG

PUESTO	PUNTOS	ESCALA
MÉDICO/A	760	ESCALA 01
CPE	743	ESCALA 01
RECURSOS HUMANOS	733	ESCALA 01
CONTABLE	727	ESCALA 01
GESTOR/A ADJUNTO/A	721	ESCALA 01
BIB-P-LIC	700	ESCALA 01
PROFESOR/A TITULADO/A BACHILLERATO	700	ESCALA 01
JEFE/A NEGOCIOS 1	661	ESCALA 02
BIB-P.PRIMARIA	628	ESCALA 03
P.TIT.PRIMARIA	628	ESCALA 03
ENFERMERÍA	542	ESCALA 04
JEFE/A DE EQUIPO	496	ESCALA 05
CONSERJE	482	ESCALA 05
ORCIAL 1ª	471	ESCALA 05
AUX.INFANTIL	398	ESCALA 06
AY.LABORATORIO	395	ESCALA 06
ADMINISTRATIVO/A	390	ESCALA 06
ASISTENTE EDUCACIÓN	267	ESCALA 07
LIMPIADOR/A	260	ESCALA 07

Le LFB dispose d'une évaluation des postes de travail datée d'octobre 2023. Les positions évaluées sont les suivantes :

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

EG

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



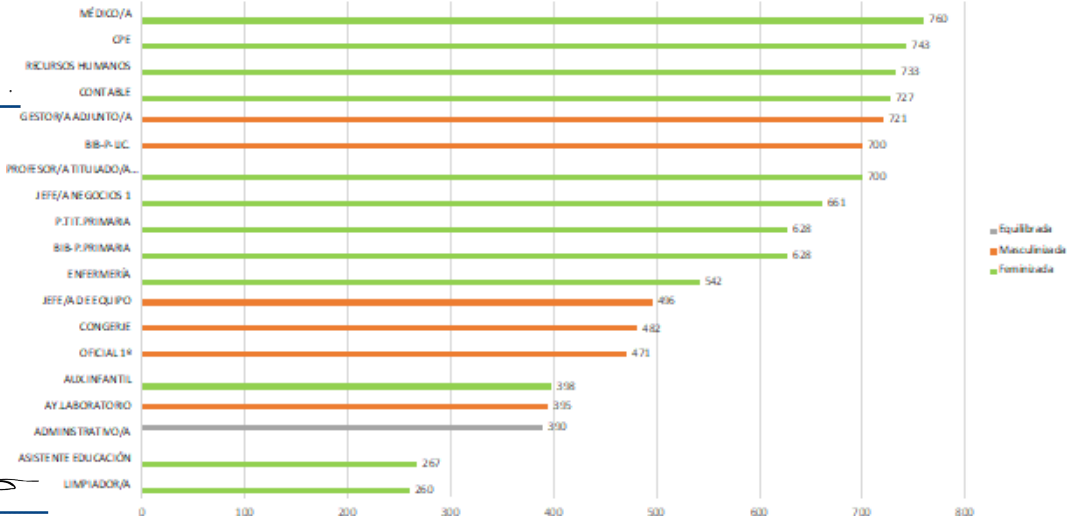
Paraphe
SP

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

Paraphe
Ha

Inicial
[Signature]

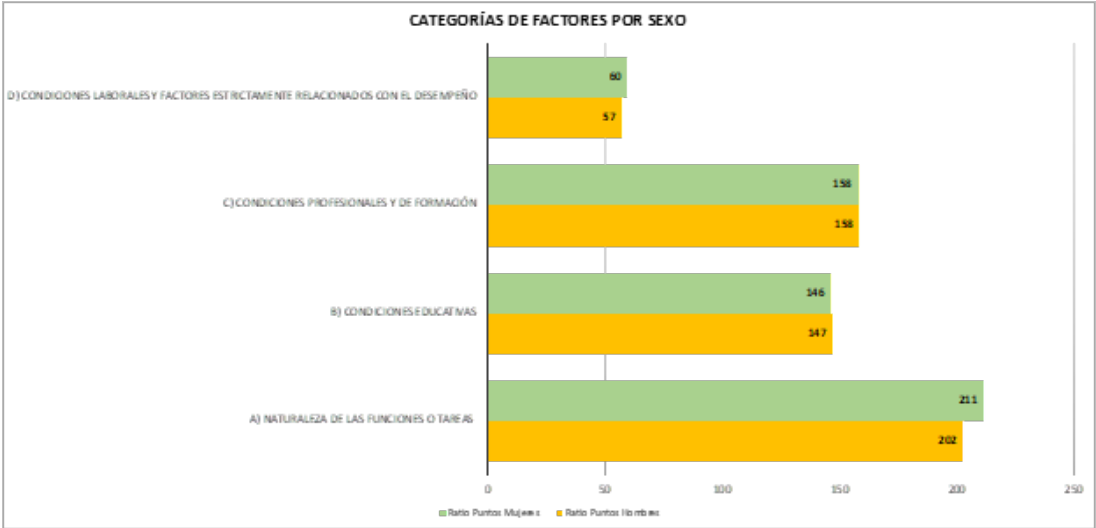
Paraphe
[Signature]



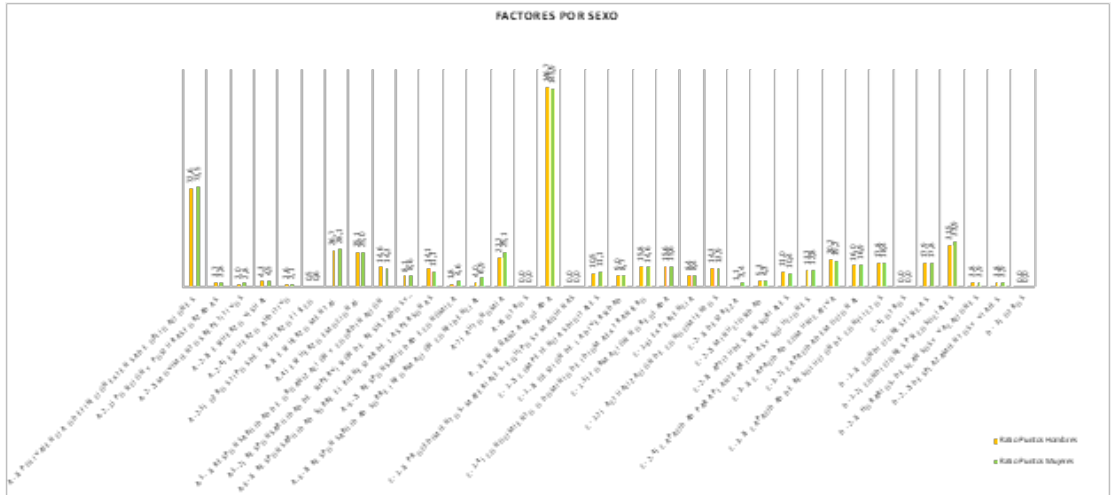
Inicial
EG

Paraphe
MRT

Inicial
P. A. P.



Inicial
[Signature]



PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

9.2. Conclusions de l'audit

Paraphe

Ha

Le Lycée Français est une entreprise où la représentation des hommes et des femmes est très déséquilibrée. Les femmes représentent 73,5 % du personnel et les hommes 26,5 %. L'écart observé dans la rémunération totale de l'entreprise est de 5 %, ce qui est inférieur à l'écart moyen en Espagne et en Europe, qui est respectivement de 19,5 % et de 16 %.

Inicial

JL

Le salaire de base, qui représente 78,6 % du salaire total des hommes et 76,2 % de celui des femmes, affiche un écart de 8 %. Le LFB classe son personnel en sept échelles, dont cinq ont une représentation à la fois masculine et féminine. Les compléments de salaire représentent 20,6 % de la rémunération totale des hommes et 22,9 % de celle des femmes, avec un écart de 6 % en faveur des femmes. En ce qui concerne les salaires totaux, c'est l'échelle 06 qui présente l'écart le plus important. Cette échelle présente un écart de 12 % qui s'explique par

Paraphe

JL

une différence de salaire de base.

Les écarts observés confirment la consolidation du système de rémunération mis en place dans l'entreprise.

Inicial

EG

Les mesures que nous tirons de cet audit visent à améliorer les petits déséquilibres observés et à continuer à maintenir l'écart de rémunération à un niveau minimum. Pour ce faire, il convient de revoir la répartition des personnes dans chaque grade et de changer celles qui ne sont pas bien encadrées. Les descriptions des postes de travail devront également être revues afin de rendre le système aussi équitable que possible. Ces améliorations seront apportées en même temps que les actions du Plan pour l'Égalité, de sorte qu'une amélioration globale est attendue en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Paraphe

MRA

Inicial

P. A. P.

10. CONCEPT ET CONTENU DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Comme le prévoit la Loi Organique susmentionnée, ce Plan pour l'Égalité est un ensemble ordonné de mesures visant à assurer l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation et à éliminer les éventuelles discriminations fondées sur le sexe.

Inicial

JL

À cette fin, il est nécessaire d'envisager la mise en œuvre de mesures et d'actions positives, entendues comme les instruments nécessaires pour parvenir à une égalité réelle et effective entre les hommes et les femmes afin de surmonter les situations d'inégalité factuelle vérifiable, qui n'ont pas pu être corrigées par la simple formulation du principe de l'égalité juridique ou formelle. Comme l'établit la LOIEMH (Exposé des Motifs), ces mesures, en raison de leur nature exceptionnelle, ne peuvent être appliquées que tant que ces situations persistent et afin de respecter le droit à l'égalité et à la non-discrimination, reconnu à l'article 14 de la Constitution espagnole. Elles doivent être raisonnables et proportionnées par rapport à l'objectif poursuivi dans chaque cas, qui ne peut être que de surmonter les situations d'inégalité des femmes par rapport aux hommes dans chacun des cas que l'application de l'action positive vise à corriger.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Les Plans pour l'Égalité fixent les objectifs spécifiques à atteindre en matière d'égalité, les stratégies et les pratiques à adopter pour les atteindre, ainsi que la mise en place de systèmes efficaces de suivi et d'évaluation des objectifs fixés.

Paraphe

Handwritten signature

Le champ d'application de ce Plan couvre l'ensemble du personnel, soit 222 employé.e.s du Lycée Français de Barcelone.

DATOS DE LA EMPRESA	
Forma jurídica	Asociación u otros tipos no definidos
Razón social	LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE
NIF	G08460222
Domicilio social/Dirección	Bosch i Gimpera 6-10. 08034. Barcelona
Año de constitución	1924
Teléfono	+34 93 203 79 50
Web	www.lfb.es
Correo electrónico	lfb@lfb.es

Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

EG

Paraphe

MKH

PERSONAS RESPONSABLES	
Nombre del/la responsable de la entidad	Jean Bastianelli
Cargo del/la responsable de la entidad	Director General
Telf. del/la responsable de la entidad	695 866 864
e-mail del/la responsable de la entidad	Jean.bastianelli@lfb.es
Nombre del/la responsable de igualdad	Marina Andreu
Cargo del/la responsable de igualdad	Gerente de RR.HH.
Telf. del/la responsable de igualdad	605 475 294
e-mail del/la responsable de igualdad	Marina.andreu@lfb.es

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación					
CNAE	8532					
Descripción de la actividad	Enseñanza infantil, primaria y secundaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Barcelona (provincial)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	165	Hombres	57	Total	222
Centros de trabajo	2 centros de trabajo; calle Bosch i Gimpera 6 y Munner, 5					
Facturación anual (€)	(-)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	1	Total	9

Paraphe

Ha

Inicial

J

Paraphe

J

11. PARTICIPATION DES PERSONNES

Inicial

EG

La participation et le consensus sont deux aspects importants lors de la réalisation d'un diagnostic et du Plan pour l'Égalité qui en découle. C'est pourquoi une méthodologie quantitative est utilisée pour obtenir des informations pertinentes afin d'accréditer l'évolution de l'égalité des chances au Lycée Français de Barcelone.

Paraphe

MRH

La participation du personnel a été complétée par :

- Une enquête anonyme en ligne à laquelle ont participé 104 personnes au total, soit 45,41 % du personnel.
- 2 focus group avec des membres du personnel.
- 1 entretien au personnel de direction.

Inicial

P. A. P.

12. OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PLAN

Les objectifs de ce Plan sont les suivants :

Inicial

J

- Établir les systèmes, politiques et règles de l'organisation de manière à ce qu'ils permettent de maintenir l'égalité des chances et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme principe transversal du Lycée Français de Barcelone à tous les niveaux de l'organisation et dans l'ensemble de ses politiques.
- Garantir l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes dans chacun des domaines qui concernent les employé.e.s et l'organisation (accès, sélection, recrutement, promotion et formation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, rémunération, communication, santé, etc.)

Les caractéristiques qui régissent le Plan pour l'Égalité sont les suivantes :

- Il s'adresse à l'ensemble du personnel, et non exclusivement aux femmes.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

- Il adopte la transversalité de genre comme l'un de ses principes directeurs et une stratégie pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela implique l'intégration d'une perspective de genre dans la gestion de l'organisation, dans toutes ses politiques et à tous les niveaux.

Paraphe
[Signature]

L'un de ses principes de base est la participation par le dialogue et la coopération entre les parties (la direction de l'organisation, les partenaires sociaux et le personnel dans son ensemble).

Inicial
[Signature]

- Il est préventif, il élimine toute possibilité de discrimination future sur la base du sexe.
- Il est cohérent sur le plan interne, dynamique et ouvert aux changements en fonction des besoins qui découlent de son suivi et de son évaluation.
- Il naît d'un engagement organisationnel qui garantit les ressources humaines et matérielles nécessaires à sa mise en œuvre, à son suivi et à son évaluation.

Paraphe
[Signature]

13. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Plus précisément, les objectifs du Plan comprennent les objectifs spécifiques suivants :

Inicial
EG

Paraphe
M.R.H

Inicial
P. A. P.

Inicial
[Signature]

Champ d'application	Objectifs spécifiques
1. Culture organisationnelle et stratégie	1. Diffuser une culture d'entreprise engagée en faveur de l'égalité, en sensibilisant l'ensemble du personnel à la nécessité d'agir et de travailler, conjointement et globalement, sur l'égalité des chances.
2. Suivi et évaluation	2. Le suivi et l'évaluation du Plan pour l'Égalité afin de poursuivre le processus d'amélioration continue.
3. Sélection et recrutement	3. Rédiger et protocoliser des processus de sélection dans lesquels il est indiqué que l'égalité de traitement et l'égalité des chances sont garanties dans l'accès, en éliminant tout ce qui pourrait introduire des éléments de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.
4. Promotion	4. Garantir l'objectivité et la non-discrimination dans les systèmes de promotion et d'avancement. Promouvoir et améliorer les possibilités d'accès des femmes aux postes de responsabilité.
5. Formation	5. Améliorer la communication et l'information sur le Plan de Formation Annuel de l'entreprise et développer une formation spécifique sur l'égalité de traitement et des chances et la diversité. Mise en œuvre d'un système de contrôle et de surveillance par salarié de la formation.
6. Représentativité	6. Augmenter le recrutement, en particulier dans les domaines où les femmes sont sous-représentées.
7. Rémunération	7. Rendre transparent le processus de rémunération des employé.e.s.
8. Conciliation	8. Garantir l'exercice des droits de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, en les informant et en les rendant accessibles à l'ensemble du personnel. Améliorer les mesures juridiques visant à faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel et des clients.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe <i>[Signature]</i>	9. Prévention du harcèlement sexuel et sexiste	9. Veiller à ce que l'entreprise soit un environnement exempt de harcèlement sexuel et sexiste. 10. Mise à jour et diffusion de protocoles spécifiques pour le harcèlement sexuel ou sexiste.
Inical <i>[Signature]</i>	10. Protection contre la violence fondée sur le genre	11. Diffuser et renforcer les droits juridiquement établis des femmes victimes de violence fondée sur le genre, contribuant ainsi dans une plus large mesure à leur protection.
Inical <i>[Signature]</i>	11. Inclusion et protection des personnes LGBTIQ+ et des personnes trans	12. Garantir l'inclusion effective des personnes LGBTIQ+, en particulier des femmes transgenres, en évitant tout type de situation discriminatoire.
	12. Santé et PRP	13. Veiller à ce que les spécificités des femmes et de leur santé soient prises en compte dans la politique de PRP.
Paraphe <i>[Signature]</i>	13. Communication et langage	14. Veiller à ce que la communication interne et externe promeuve une image égale des femmes et des hommes et s'assurer que les médias internes sont accessibles à l'ensemble du personnel.

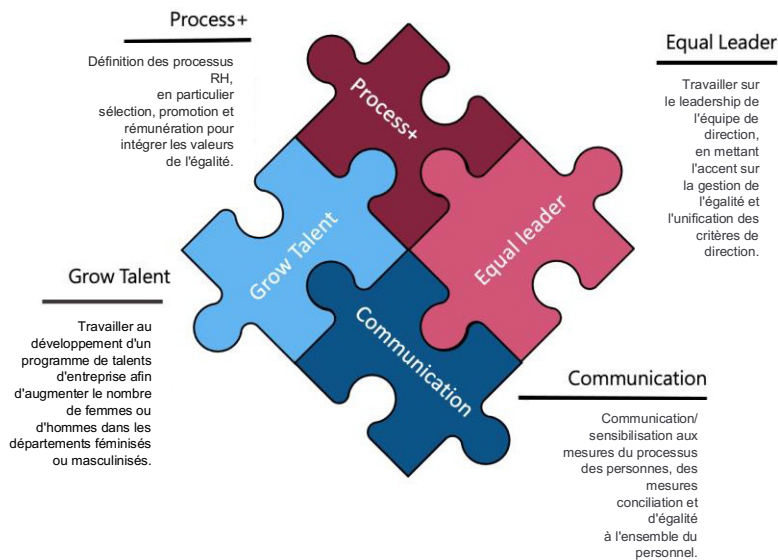
14. STRATÉGIE

Inical
EG

Paraphe
MRH

Inical
P. A. P.

Inical
[Signature]



15. LIGNES D'ACTION

Le diagnostic sur lequel se fondent les mesures proposées ici a été structuré en différents domaines d'analyse, qui sont énumérés ci-dessous et qui ont servi de guide pour la planification des actions présentées dans ce Plan :

- Culture et stratégie
- Suivi et évaluation
- Sélection et recrutement
- Classification professionnelle et promotion

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]

Inicial
[Signature]

- Formation et développement
- Représentativité
- Rémunération
- Conciliation et coresponsabilité de la vie personnelle, familiale et professionnelle
- Conditions de travail
- Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
- Protection contre la violence fondée sur le genre
- Inclusion et protection des personnes LGBTIQ+ et transgenres
- Santé et PRP
- Communication et langage

Selon le diagnostic réalisé précédemment, les actions incluses dans le 1er Plan pour l'Égalité du Lycée Français de Barcelone sont décrites ci-dessous.

Paraphe
[Signature]

16. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

CULTURE ET STRATÉGIE

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
[Signature]

CODE D'ACTION : 1.1. Diffuser la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.	
DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION : Diffuser en interne, par le biais d'un espace spécifique (tableau d'affichage, courriel, portail web, etc.), des informations sur la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.	
PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Travailler à la définition du contenu spécifique de notre Plan de Communication. B. Rédaction des messages, adaptés aux espaces à utiliser pour la diffusion.
INDICATEURS :	A. Preuve documentaire du Plan de Communication. B. Nombre de messages rédigés/diffusés au sujet des politiques d'égalité.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET STRATÉGIE

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 1.2. Inclure le Plan pour l'Égalité dans le Mémoire Annuel.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Consacrer un espace dans le Mémoire Annuel à l'égalité, en rendant compte du Plan, de l'état de sa mise en œuvre et de ses résultats. Il faut surtout veiller à ce que ces informations parviennent aux plus hauts niveaux de responsabilité et de coordination, ainsi qu'aux équipes de direction.

Initial

SP

PERSONNES CIBLES :	Personnel du LYCÉE FRANÇAIS.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Personnel du Département RH
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. 200 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Prévoir un espace dans le Mémoire Annuel avec la présentation du Plan pour l'Égalité au cours de la première année de mise en œuvre et les progrès réalisés dans l'entreprise au cours de chaque exercice successif.
INDICATEURS :	Espace consacré à l'égalité inclus.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

Paraphe

SP

Initial

EG

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET STRATÉGIE

CODE D'ACTION : 1.3. Créer un canal de dénonciation.

Paraphe

MRH

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Mettre en place un canal de dénonciation des mauvaises pratiques au sein des entreprises

Initial

P. A. P.

Initial

MRH

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Personnel du Département RH
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Fournisseur externe site web, 1000 € par an, environ.
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Création d'un canal de dénonciation sur le site web de Corma ou sur un autre canal. B. Diffusion auprès du personnel.
INDICATEURS :	Preuve documentaire du logiciel utilisé et de la diffusion parmi le personnel par le biais des canaux utilisés.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET STRATÉGIE

SUIVI ET ÉVALUATION

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 2.1. Tableau de bord de l'égalité.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Création d'un tableau de bord pour la gestion des indicateurs d'égalité.

Initial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Commission pour l'Égalité
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. 500 €
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Définition du tableau d'indicateurs. B. Définir les sources d'information et les systèmes d'extraction de données. C. Inclure les valeurs d'égalité et de diversité dans tous les processus de gestion des personnes.
INDICATEURS :	Rapport du tableau de bord.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.

Initial

EG

SUIVI ET ÉVALUATION

CODE D'ACTION : 2.2. Réunions de suivi de la Commission pour l'Égalité.

Paraphe

MKH

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Organiser au moins deux réunions par an de la Commission pour l'Égalité afin d'évaluer la conformité avec les actions du Plan pour l'Égalité.

Initial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Commission pour l'Égalité
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	RLTP
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action : Internes
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Efficacité des deux réunions tenues par la Commission pour l'Égalité afin de suivre le processus de mise en œuvre du Plan pour l'Égalité. B. Suivi de la mise en œuvre des valeurs de l'égalité dans tous les processus de gestion du personnel.
INDICATEURS :	Procès-verbaux des réunions.
DATE PROPOSÉE :	Tous les six mois. À partir du 4T 2024.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité.
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

Initial

J.

SUIVI ET ÉVALUATION

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 2.3. Création d'une réserve d'heures pour les membres de la Commission de Suivi.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Les membres du Comité d'entreprise qui font partie de la Commission de suivi disposeront chaque année de temps pour préparer et tenir les réunions de suivi du Plan pour l'Égalité.

Le suivi du plan est défini par 2 à 4 réunions par an, d'une durée estimée entre une et deux heures, plus une heure de préparation.

Inicial

J.

SUIVI ET ÉVALUATION

Paraphe

J.M.

PERSONNES CIBLES :	Commission pour l'Égalité
PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action : Internes
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Efficacité des deux réunions tenues par la Commission pour l'Égalité afin de suivre le processus de mise en œuvre du Plan pour l'Égalité. B. Suivi de la mise en œuvre des valeurs de l'égalité dans tous les processus de gestion du personnel.
INDICATEURS :	Procès-verbaux des réunions.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

Inicial

EG

Paraphe

M.R.H.

Inicial

P. A. P.

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Inicial

V.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 3.1. Réélaboration d'une procédure de sélection et de recrutement.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

(Re)-élaboration d'une procédure de sélection et de recrutement afin d'éviter d'éventuelles inégalités dans le processus, en la rendant sensible au genre et en garantissant une procédure de sélection formalisée, systématisée et objective. La diffuser au sein du personnel.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel externe, personnel et futur personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Gestion et CCPL
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 300 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Révision de l'ensemble de la procédure. Diffusion auprès du personnel (affichage sur l'intranet, envoi par courrier d'entreprise, conférences sur le sujet, formations, etc.)
INDICATEURS :	Évidence de la révision et de la diffusion.
DATE PROPOSÉE :	4T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Paraphe

M.R.H.

CODE D'ACTION : 3.2. Informer les nouvelles recrues sur l'égalité au Lycée Français.

Inicial

P. A. P.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Inclusion d'informations sur le Plan pour l'Égalité actuel dans le Manuel de Bienvenue des nouvelles recrues.

Inicial

J.M.

PERSONNES CIBLES :	Nouvelles recrues du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 € par an.
ACTIONS CONCRÈTES :	L'information sur l'égalité est produite et diffusée à l'ensemble du personnel incorporé.
INDICATEURS :	Nombre de femmes et d'hommes incorporés et informés / total d'incorporations et évidence documentaire du point repris dans le Manuel de Bienvenue.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 3.3. Inclure l'engagement de l'entreprise dans les offres d'emploi.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Des informations sur l'égalité sont préparées et distribuées à tous les nouveaux membres du personnel.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	la direction.
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 150 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Rédaction et incorporation d'un slogan d'entreprise qui met en valeur l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité.
INDICATEURS :	Nombre d'offres avec engagement annoncé / nombre d'offres annoncées.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

CODE D'ACTION : 3.4. Formation à l'égalité des personnes chargées de la sélection.

Paraphe

MRH

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Formation et sensibilisation à l'égalité pour les personnes chargées de la sélection dans l'entreprise.

Inicial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel de sélection du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 600 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Mise en œuvre de la formation. Enregistrement des personnes formées ventilé par sexe.
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	2T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Inicial

J.

PROMOTION ET CLASSEMENT PROFESSIONNEL.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 4.1. Inclusion des exigences de promotion dans la procédure de sélection.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Inclusion dans la procédure de sélection des critères et exigences pour la promotion interne. Ils seront communiqués au personnel de manière systématique.

Initial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Document créé et diffusé.
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

Paraphe

Jm

PROMOTION ET CLASSIFICATION PROFESSIONNEL

Initial

EG

CODE D'ACTION : 4.2. Promouvoir le genre sous-représenté.

Paraphe

MKH

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Toutes les autres conditions et mérites étant égaux, dans tout processus de promotion, la préférence est donnée au sexe qui, dans ces postes, fonctions ou groupes, est sous-représenté.

Initial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Gestion et CCPL
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 200 € par an
ACTIONS CONCRÈTES :	Mettre en place des systèmes de promotion professionnelle sur la base de critères techniques et objectifs qui ne sont pas exclusifs du genre et qui ne contiennent pas de critères discriminatoires.
INDICATEURS :	Nombre de personnes qui postulent à une offre de promotion interne par sexe/personne finalement choisie pour le poste spécifique et les exigences du poste qui ont été évaluées.
DATE PROPOSÉE :	1T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

Initial

J

PROMOTION ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

FORMATION ET PLAN DE CARRIÈRE.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 5.1. Développer la formation à l'égalité.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Développer des formations (en ligne ou en présentiel) pendant les heures de travail sur l'égalité et les stéréotypes inconscients pour l'ensemble du personnel (les personnes qui composent la Commission pour l'Égalité et la Direction du LFB doivent également y participer).

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 1500 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Suivre les formations obligatoires et, de préférence, pendant les heures de travail.
INDICATEURS :	Évidence de formations, nombre de personnes formées et enquête de satisfaction ultérieure.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024 - pré-rentree
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

FORMATION ET PLAN DE CARRIÈRE

Paraphe

M.R.H.

CODE D'ACTION : 5.2. Dispenser la formation pendant les heures de travail ou proposer d'autres solutions pour garantir

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Veiller à ce que la formation ait lieu pendant les heures de travail. Si cela n'est pas possible, on veillera à ce que les personnes qui ne peuvent pas suivre la formation pour des raisons de conciliation familiale puissent la recevoir en ligne ou on étudiera d'autres possibilités pour garantir à tous les travailleurs un accès égal au catalogue de formation.

Inicial

P. A. P.

Inicial

V.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 200 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Veiller à ce que la formation ait lieu pendant les heures de travail ou envisager d'autres formules/modalités d'enseignement, en tenant compte des besoins du personnel en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.
INDICATEURS :	Enregistrement des changements qui ont été évalués et apportés sur la base des besoins préalablement soumis.
DATE PROPOSÉE :	2T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

FORMATION ET PLAN DE CARRIÈRE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

[Signature]

CODE D'ACTION : 5.3. Formation à la santé et à l'égalité des sexes pour le personnel du Comité de Santé, Hygiène, Sécurité et PRP.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Former le personnel du Comité de Santé, Hygiène, Sécurité et Prévention des Risques Professionnels aux questions de santé et de genre afin de garantir une perspective de genre en matière de Santé et de PRP, avec une attention particulière pour les femmes enceintes et les femmes en période d'allaitement.

Inicial

[Signature]

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 800 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Formation externe pour les membres du Comité de Santé, Hygiène et Sécurité.
INDICATEURS :	Évidence de la formation, nombre de personnes formées et enquête de satisfaction ultérieure.
DATE PROPOSÉE :	2T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

[Signature]

FORMATION ET PLAN DE CARRIÈRE

Inicial

[Signature]
MRH

REPRESENTATIVITÉ

Inicial

P. A. P.

CODE D'ACTION : 6.1. Sélectionner le sexe sous-représenté dans les postes masculinisés/féminisés.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

À profil égal de compétence, expérience, etc., donner la priorité à l'embauche de la personne du sexe le moins représenté. Accorder une attention particulière aux postes masculinisés/féminisés.

Inicial

[Signature]

PERSONNES CIBLES :	Nouvelles recrues du Lycée Français.
PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) :	Ressources Humaines.
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes.
ACTIONS CONCRÈTES :	Identifier les domaines et les postes dans lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés afin de prendre en compte ce critère dans les processus de sélection concernés.
INDICATEURS :	Nombre de femmes et d'hommes recrutés chaque année dans les domaines avec une sous-représentation.
DATE PROPOSÉE :	Dès la signature du Plan et pendant toute sa durée.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

REPRESENTATIVITÉ

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Handwritten signature

CODE D'ACTION : 6.2. Identifier de nouvelles sources de recrutement

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :
Chaque département identifiera les bourses d'emploi, les sites web de recrutement, les applications qui permettent de publier des postes vacants afin d'encourager l'intégration de personnes du sexe sous-représenté dans chaque poste proposé.

Inicial

Handwritten initials

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Départements du LFB
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 200 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Chaque département doit publier sur ces sites web les offres disponibles et certifier la publication par le biais de documents
INDICATEURS :	Évidence documentaire, nombre d'offres publiées par rapport aux personnes recrutées
DATE PROPOSÉE :	Dès l'approbation du Plan et pour la durée de celui-ci.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

EG

REPRÉSENTATIVITÉ

**CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE,
FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**

Paraphe

Handwritten signature

CODE D'ACTION : 7.1. Garantir la possibilité d'une place de stationnement pour le personnel bénéficiant d'un horaire réduit dû à la tutelle légale.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :
Les places de stationnement gratuites mises à la disposition du personnel par le LFB seront proposées, selon les critères existants définis, dans la mesure du possible, à ceux et à celles ayant une réduction horaire en raison de la garde d'enfants et/ou de la prise en charge d'une ou plusieurs personne(s) dépendante(s).

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) :	Richard Becerril
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes.
ACTIONS CONCRÈTES :	Analyser les salarié.e.s qui sont dans cette situation et leur offrir cet avantage. Si cela n'est pas possible, en raison d'un manque de places disponibles, les personnes concernées seront répertoriées dans un document par ordre de priorité afin d'accorder les places au moment où elles se libèrent ou la possibilité d'accroître le nombre de places actuelles sera étudiée.
INDICATEURS :	Nombre de places gratuites accordées au personnel bénéficiant d'une réduction en raison de la prise en charge de mineurs et/ou de personnes dépendantes.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 7.2. Réviser les demandes d'aménagement du temps de travail pour concilier vie professionnelle et vie privée

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Les demandes d'aménagement du temps de travail pour concilier vie professionnelle et vie privée sont examinées, chaque fois que l'organisation le permet, en fonction des besoins de prise en charge (de mineurs, d'adultes dépendants, etc.).

Inicial

Ha

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 200 € par an
ACTIONS CONCRÈTES :	En cas de difficultés d'adaptation de l'emploi du temps d'un.e employé.e à ses tâches de garde de personnes dépendantes, d'autres options lui sont proposées, dans la mesure du possible, avant le début de la nouvelle année scolaire, afin d'éviter des réductions de son temps de travail non désirées.
INDICATEURS :	Recueil dans un document écrit des nouveaux besoins présentés au Département RH et/ou à la Direction et évidence des réponses reçues par les personnes ayant sollicité le besoin dans chaque cas, sur la base de la prise en compte des besoins exposés.
DATE PROPOSÉE :	À partir du 2T-2024 et pendant toute la durée du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

Ha

Inicial

EG

Paraphe

MRH

CONCILIATION ET LA CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

l'hospitalisation

Inicial

P. A. P.

CODE D'ACTION : 7.3. Assouplir l'utilisation du congé selon la loi en vigueur (5 jours en 2024) pour l'hospitalisation d'un membre de la famille jusqu'au 2ème degré ou d'un cohabitant.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Envisager d'offrir une plus grande flexibilité et/ou un congé plus long que ce qui est actuellement prévu dans la convention collective, pour un congé prolongé en cas d'hospitalisation d'un enfant ou d'une personne à charge.

Inicial

Ha

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. À quantifier au cas par cas
ACTIONS CONCRÈTES :	La flexibilité dans l'utilisation du congé est autorisée, dans les 15 jours suivant l'événement déclencheur ou lorsque la personne ayant motivé la demande est médicalement déchargée, selon les besoins.
INDICATEURS :	Évidence documentaire des demandes reçues 4T
DATE PROPOSÉE :	2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 7.4. Créer et diffuser un document qui rassemble toutes les mesures de conciliation.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Rassembler dans un document unique toutes les mesures relatives à la conciliation et/ou flexibilité dont dispose le LFB et le diffuser (mettre à jour les changements éventuels apportés aux mesures actuelles de conciliation entre vie professionnelle et vie privée telles que les permis et les congés garantis par la loi 3/2007, les conventions collectives, le Plan pour l'Égalité, le RDL 6/2019 et les droits en matière de conciliation prévus par la nouvelle loi sur la famille).

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 600 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Rédaction d'un document de conciliation et diffusion auprès du personnel.
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	1T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

CODE D'ACTION : 7.5. Établir de nouvelles formules horaires pour les mères d'enfants de moins de 3 ans et les mères en situation d'allaitement.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Examiner/étudier les nouvelles possibilités et options qui pourraient être appliquées en termes de journée de travail et d'horaires, en autorisant de nouvelles formules d'heures de travail flexibles pour les mères qui travaillent et qui ont des enfants de moins de 3 ans, et l'adaptation des heures de travail pour les femmes qui allaitent.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines et la personne responsable de configurer les horaires
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. À quantifier dans chaque cas
ACTIONS CONCRÈTES :	Établir de nouvelles formules d'horaires de travail flexibles pour les employées qui en manifestent le besoin, dans le but d'améliorer l'équilibre entre la vie personnelle, familiale et professionnelle (conciliation).
INDICATEURS :	Nombre de personnes ayant demandé la mesure/nombre de demandes concédées sur la base d'une étude préalable.
DATE PROPOSÉE :	2T-3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

Inicial

MRH

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 7.6. Calendrier des réunions et des conseils au début de l'année scolaire

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Il est convenu de programmer les réunions et les conseils d'évaluation du corps enseignant au début de l'année scolaire, comme cela se fait dans les écoles publiques, subventionnées et privées.

Paraphe

Ha

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Adresse
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. À quantifier dans chaque cas
ACTIONS CONCRÈTES :	Au cours de la première semaine de chaque année scolaire, le calendrier des réunions des enseignant.e.s et des conseils d'évaluation pour l'ensemble du personnel sera communiqué.
INDICATEURS :	Évidence documentaire du calendrier
DATE PROPOSÉE :	À partir du 3T 2024, chaque année
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

**CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE
PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**

Paraphe

M.K.H.

CODE D'ACTION : 7.7. Prévoir des espaces pour l'allaitement.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Mettre à la disposition des mères qui travaillent des installations d'allaitement dans les deux sites de l'entreprise. La pièce doit être équipée de deux chaises, d'un petit réfrigérateur, de prises électriques et d'un évier.

Inicial

P. A. P.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Adresse
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. À quantifier dans chaque cas
ACTIONS CONCRÈTES :	Trouver les espaces et les aménager.
INDICATEURS :	Évidence des espaces aménagés.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024 Pedralbes - 4T 2025 Munner
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

**CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE
PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 7.8. Réviser le Protocole de Déconnexion Numérique afin d'y intégrer la Politique de Réunions.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Révision du Protocole de Déconnexion Numérique sur la base d'une analyse de situation antérieure et mise à jour, en incorporant les informations relatives à la Politique de Réunions.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Direction de
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Révision et mise à jour du Protocole, en tenant compte des particularités du LFB.
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

**CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE
PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**

Paraphe

M.R.H.

CODE D'ACTION : 7.9. Mesures spéciales pour les employé.e.s dont les parents au premier degré sont dépendants et/ou handicapés.

Inicial

P. A. P.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Les besoins de conciliation des personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille jusqu'au premier degré, dépendant et/ou handicapé seront étudiés au cas par cas (avec preuve documentaire au moyen d'un certificat officiel).

Inicial

J.M.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Révision et mise à jour du Protocole, en tenant compte des particularités du LFB.
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

**CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE
PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 7.10. Priorité à l'organisation des emplois du temps pour l'année scolaire suivante

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Dans la proposition d'horaire pour l'année scolaire suivante, la priorité sera donnée d'abord à ceux et celles qui demandent une réduction du temps de travail pour cause de tutelle, ensuite à ceux et celles qui demandent un aménagement du temps de travail pour cause de tutelle, et enfin au reste du personnel.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Définir les nouveaux horaires en fonction des besoins exprimés par les différents groupes selon la priorisation
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	2T-3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

CONCILIATION ET CORESPONSABILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

Paraphe

M.K.H.

CODE D'ACTION : 8.1. Diffuser le Protocole sur le Harcèlement et la Prévention du harcèlement sexuel et/ou du Harcèlement fondé sur la sexualité.

Inicial

P. A. P.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Diffuser le Protocole de prévention du harcèlement à l'ensemble du personnel.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 500 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Diffusion par les canaux mis en place par le LFB, en veillant à ce que tous les membres du personnel soient informés et à ce qu'il soit facile d'accès.
INDICATEURS :	Évidence de la révision et de la diffusion.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 8.2. Formation à la prévention de la violence sexuelle, de genre et du

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Formation à la prévention de la violence sexuelle, de la violence fondée sur le genre et du harcèlement pour l'ensemble du personnel.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 1 600 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Mettre en place une formation à la prévention de tous les types de violence pour l'ensemble du personnel. À la fin de la formation, réaliser une enquête pour évaluer la formation.
INDICATEURS :	Évidence de la formation, nombre de personnes formées et enquête de satisfaction ultérieure.
DATE PROPOSÉE :	3T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

PRÉVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISTE

Paraphe

M.K.H

CODE D'ACTION : 8.3. Comprendre la violence sexuelle comme un risque professionnel concomitant dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail.

Inicial

P. A. P.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Inclure la violence sexuelle parmi les risques professionnels concomitants dans l'évaluation des risques des différents emplois occupés par les travailleuses, en devant former et informer les travailleuses à ce sujet.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines / Comité de Santé et Sécurité / Direction
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes avec PRP. Environ 250 €
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Inclure la violence sexuelle parmi les risques professionnels concomitants dans l'évaluation des risques des différents emplois occupés par les travailleuses. B. En informer le personnel. C. Former le personnel.
INDICATEURS :	Postes évalués.
DATE PROPOSÉE :	4T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

PRÉVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISTE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 8.4. Former les personnes chargées d'enquêter sur les cas de harcèlement.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Former les personnes chargées de traiter les cas de harcèlement (Commission d'Instruction).

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Entreprises fournisseuses et/ou utilisatrices du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 800 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Organiser des formations sur les différents types de harcèlement pour l'ensemble du personnel chargé de traiter ces cas.
INDICATEURS :	Évidence de la mise en œuvre d'une formation spécifique.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

**PRÉVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL
ET SEXISTE**

PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

Paraphe

M.K.H.

CODE D'ACTION : 9.1. Créer un document d'information sur les mesures et les droits des victimes de la violence fondée sur le genre.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Élaborer un document d'information à l'intention des victimes potentielles de la violence fondée sur le genre, qui présente les mesures et les droits en matière d'emploi et de sécurité sociale prévus par la législation espagnole, les ressources disponibles dans la région et dans la communauté autonome, ainsi qu'au niveau de l'État, et le diffuser auprès de l'ensemble du personnel.

Inicial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 200 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Rédiger le document et le tenir à jour des nouvelles réglementations éventuelles. B. Publier le document par les canaux établis afin de s'assurer qu'il parvienne à tous les membres du personnel souhaitant le consulter
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Inicial

J.

PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 9.2. Campagne 25N.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Mener une campagne de sensibilisation le 25 novembre à l'occasion de la Journée Internationale pour l'Élimination de la Violence à l'égard des Femmes.

Initial

J.

PERSONNES CIBLES :	Le personnel en charge des dossiers et le Comité pour l'Égalité du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources humaines
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 200 € par an
ACTIONS CONCRÈTES :	Mener des actions de sensibilisation en créant du matériel de diffusion dans les différents médias (internes et externes). Il peut s'agir par exemple de guides rapides, d'infographies...
INDICATEURS :	Évidence documentaire.
DATE PROPOSÉE :	4T 2024
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Initial

EG

PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENDRE

Paraphe

M.R.H.

SANTÉ ET PRP

CODE D'ACTION : 10.1. Évaluer les risques psychosociaux et effectuer un sondage sur le climat de travail.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Procéder à une évaluation des risques psychosociaux et à un sondage sur le climat de travail auprès de l'ensemble du personnel et établir des mesures spécifiques à la lumière des principales conclusions qui en ont été tirées.

Initial

P. A. P.

Initial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines et membres du CSS
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. À quantifier au moment où l'action est réalisée
ACTIONS CONCRÈTES :	Réalisation d'un sondage sur les risques psychosociaux, qui inclura les risques pour la santé des personnes, en mettant l'accent sur la violence fondée sur le genre si des conclusions peuvent être tirées à cet égard.
INDICATEURS :	Rapport de diagnostic sur l'étude de prévention des risques psychosociaux
DATE PROPOSÉE :	1T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Annuel, rapport de suivi.

SANTÉ ET PRP

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 10.2. Révision de la convention collective.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Vérifier que la convention collective elle-même couvre les nouvelles causes de IT et les nouveaux congés, qu'elle est à jour et qu'elle est respectée.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines / Comité d'entreprise / Direction
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 600 €
ACTIONS CONCRÈTES :	B. Révision de la législation contenue dans la CC. C. Mise à jour de la CC.
INDICATEURS :	Évidence de la révision et de la diffusion.
DATE PROPOSÉE :	4T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	Rapport de suivi pour l'année au cours de laquelle l'action a lieu.

Paraphe

Jm

Inicial

EG

SANTÉ ET PRP

Paraphe

MKH

CODE D'ACTION : 10.3. Création d'un document sur les risques liés à la grossesse et à l'allaitement.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Créer et diffuser auprès du personnel un document sur les risques pendant la grossesse et l'allaitement, contenant des informations générales et des recommandations.

Inicial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines / Comité de Santé et Sécurité
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Rédaction d'un document contenant des recommandations générales et les bonnes pratiques en cas de grossesse et d'allaitement.
INDICATEURS :	Rédaction du document et diffusion auprès des employées.
DATE PROPOSÉE :	4T-2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Inicial

Jm

SANTÉ ET PRP

COMMUNICATION ET LANGAGE

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 11.1. Manuel/Décalogue de langage non sexiste.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Création d'un Manuel/Décalogue de style de langage non sexiste et intégration de l'intersectionnalité, y compris l'équité des différentes langues.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines et Communication
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Mixtes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Rédaction d'un document reprenant les critères d'une communication inclusive et non sexiste B. Diffusion à l'ensemble du personnel. C. Suivi de sa mise en œuvre.
INDICATEURS :	Mise en place du Manuel.
DATE PROPOSÉE :	4T 2025
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

COMMUNICATION ET LANGAGE

Paraphe

M.R.H.

CODE D'ACTION : 11.2. Utilisation neutre du langage dans les communications internes et

Inicial

P. A. P.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Veiller à l'utilisation d'un langage neutre dans toutes les communications internes et externes, ainsi que sur le site web de l'entreprise.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Ressources Humaines et Communication
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 250 € par an
ACTIONS CONCRÈTES :	Révision de l'ensemble du matériel de communication.
INDICATEURS :	Nombre de matériaux révisés/Nombre total de matériaux.
DATE PROPOSÉE :	1T 2026
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

COMMUNICATION ET LANGAGE

Paraphe

SP

PROPOSITION AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

Paraphe

Ha

CODE D'ACTION : 12.1. Procédure de révision et/ou de mise à jour des descriptions des postes de travail.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Décrire la procédure de révision et/ou de mise à jour des descriptions des postes de travail.

Inicial

Ha

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Département du Secteur des Personnes
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Élaborer une procédure pour réviser les descriptions des postes de travail et modifier les descriptions si nécessaire.
INDICATEURS :	Révisions régulières et mises à jour.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

Ha

Inicial

EG

AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

Paraphe

MKH

CODE D'ACTION : 12.2. Veiller à ce que les personnes occupent les catégories et groupes professionnels appropriés.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Veiller à ce que les personnes soient bien classées dans les catégories et groupes professionnels.

Inicial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Département du Secteur des Personnes
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 400 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Veiller à ce que les personnes soient placées dans des catégories et des groupes professionnels qui correspondent à leurs fonctions réelles.
INDICATEURS :	Révisions régulières et mises à jour.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Inicial

Ha

AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

CODE D'ACTION : 12.3. Création de postes de travail.

Paraphe

Ha

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Définir de nouveaux postes de travail si nécessaire sur la base des évaluations réalisées.

Inicial

J.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Département du Secteur des Personnes
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 40 € par nouvelle position créée
ACTIONS CONCRÈTES :	A. Besoin identifié lors de la révision des postes de travail B. Intégration du nouveau poste de travail dans l'évaluation
INDICATEURS :	Révisions régulières et mises à jour.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan.
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Paraphe

J.M.

Inicial

EG

AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

CODE D'ACTION : 12.4. Adapter la politique salariale pour répondre aux critères d'égalité.

Paraphe

M.K.H.

DÉVELOPPEMENT ET PLAN D'ACTION :

Adapter la politique salariale du LFB, ainsi que ses concepts et les mettre à jour si nécessaire pour se conformer à l'égalité salariale.

Inicial

P. A. P.

PERSONNES CIBLES :	Personnel du Lycée Français.
PERSONNE/S RESPONSABLE/S :	Département du Secteur des Personnes
RESSOURCES :	Les nécessaires à la réalisation de l'action. Internes. Environ 600 €
ACTIONS CONCRÈTES :	Adapter la politique salariale pour qu'elle soit conforme au principe d'égalité et de respect pour un travail de valeur égale.
INDICATEURS :	Révisions régulières et mises à jour.
DATE PROPOSÉE :	Tout au long du Plan
CONTRÔLE ET SUIVI :	Commission pour l'Égalité
DATE DE SUIVI :	À la fin de l'année d'application de la mesure.

Inicial

J.

AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS

Paraphe

SP

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028

Paraphe

H

17. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Inicial

J

N°	ACTION	2024			2025				2026				2027			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Diffusion des politiques d'égalité des chances parmi les femmes et les hommes.															
1.2	Inclure le Plan pour l'Égalité dans le Mémoire Annuel.															
1.3	Créer un canal de dénonciation.															
2.1	Tableau de bord de l'égalité.															
2.2	Réunions de suivi de la Commission pour l'Égalité.															
2.3.	Création d'une réserve de 8 heures pour les personnes de la Commission de suivi.															
3.1	Réélaboration d'une procédure de sélection et de recrutement.															
3.2	Informar les nouvelles recrues sur l'égalité au sein du Lycée Français.															
3.3	Inclure un engagement en faveur de l'égalité dans les offres d'emploi.															
3.4	Formation à l'égalité pour les personnes en charge de la sélection.															
4.1	Créer une procédure de promotion standard.															
4.2	Promouvoir le genre sous-représenté.															
5.1	Développer la formation à l'égalité.															
5.2	Proposer des formations pendant les heures de travail ou des alternatives pour garantir l'égalité d'accès aux cours.															
5.3	Formation à la santé et à l'égalité des sexes pour le personnel du Comité de Santé, Hygiène, Sécurité et PRP.															
6.1	Sélectionner le sexe sous-représenté dans les postes masculinisés/féminisés.															
6.2	Actions de discrimination positive dans les offres d'emploi.															
7.1	Garantir une place de stationnement pour le personnel avec une réduction du temps de travail.															

Paraphe

J

Inicial

EG

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P

Inicial

Paraphe

SP

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

[Handwritten signature]

Inicial

[Handwritten initials]

N°	ACTION DE L'AUDIT DES RÉMUNÉRATIONS	2024			2025				2026				2027			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
12.1	Procédure de révision et/ou de mise à jour des descriptions des postes de travail.															
12.2	Révision des catégories et groupes professionnels.															
12.3	Création de postes de travail.															
12.4	Révision de la politique salariale.															

Paraphe

[Handwritten signature]



Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Handwritten signature] meHRS
Keep on growing

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

18. SUIVI ET ÉVALUATION

Paraphe

H

La phase de suivi et d'évaluation envisagée dans le 1er Plan pour l'Égalité du **Lycée Français de Barcelone** permettra de connaître l'évolution du Plan et les résultats obtenus dans les différents domaines d'action pendant et après son élaboration et sa mise en œuvre.

Ce système de suivi et d'évaluation des stratégies et des pratiques à adopter pour la réalisation des objectifs visera à assurer le respect et la mise en œuvre des actions définies dans le présent Plan.

Inicial

J

La phase de suivi aura lieu à intervalles réguliers et fournira des informations sur les besoins éventuels et/ou les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre. Les résultats du suivi de l'évolution du Plan feront partie intégrante de l'évaluation.

Paraphe

J

18.1. Commission pour l'Égalité, suivi et évaluation

La Commission pour l'Égalité du **Lycée Français de Barcelone**, établi le 16 janvier 2023, sera chargé de contrôler et d'évaluer le degré de conformité avec le Plan, les objectifs fixés et les actions programmées. Par conséquent, elle continuera à être composée des mêmes membres, tant pour la représentation de l'entreprise ou de l'entité que pour celle des employé.e.s.

Inicial

EG

Les membres actuels sont :

Paraphe

MRA

Au nom de l'entreprise :

- Marina Andreu (qui sera en congé de maternité et sera remplacée par Juan Manuel González pour la durée nécessaire).
- Richard Becerril
- Fatima Lammaallam
- Sébastien Pelletant

Inicial

P. A. P.

Au nom des employé.e.s :

- Patricia Agüera Pàmies (FESP-UGT)
- Estrella Gorjón Guillén (FESP-UGT)
- Montserrat Ramos Hernando (Indépendante)
- Víctor Valiente Vázquez (Indépendant)

Conseiller.ère :

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Paula Mattio, consultante et experte en matière d'égalité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les entreprises.

Paraphe

Handwritten signature

En outre, les représentants des syndicats français ont exprimé leur intérêt à participer :

- Anna Andía Adroher (SNES-FSU)
- Sylvie Daudier (SNES-FSU)
- Claire Ducruet (SNUipp).

Inicial

Handwritten initials

La Commission pour l'Égalité dispose de ses propres règles de fonctionnement internes, qui incluent la responsabilité du suivi et de l'évaluation du Plan. À cet égard, les fonctions liées à cette responsabilité spécifique sont décrites plus en détail ci-dessous :

Paraphe

Handwritten signature

- Contrôle du respect des mesures envisagées dans le Plan.
 - Être informée de la mise en œuvre des mesures convenues et pouvoir collaborer à leur conception lorsque cela est prévu dans le Plan lui-même ou convenu entre les parties.
 - Évaluation des différentes actions menées.
- Recevoir les rapports que la Direction de l'entreprise ou de l'entité doit rédiger conformément au Plan pour l'Égalité, ainsi que rédiger un rapport annuel qui reflétera l'état et les progrès concernant la réalisation des objectifs d'égalité au sein de l'entreprise ou de l'entité, afin de vérifier l'efficacité des mesures mises en œuvre pour atteindre l'objectif visé.
- Proposer, discuter et, le cas échéant, approuver des mesures correctives nouvelles ou supplémentaires pour assurer le respect des objectifs si l'efficacité des mesures convenues ne permet pas d'atteindre les objectifs dans les délais fixés ou pour répondre à de nouvelles situations ou à de nouveaux besoins.

Inicial

EG

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P.

En outre, les attributions générales de la Commission sont détaillées ci-dessous :

- Suivi de la mise en œuvre du Plan.
- Développement des préceptes que les promoteurs initiaux de ce Plan ont attribués à la Commission, en procédant aux définitions ou adaptations nécessaires.
- Connaissance des engagements convenus et de leur degré de mise en œuvre, dans les délais fixés par le Plan.

Inicial

Handwritten initials

En ce qui concerne les attributions spécifiques de la Commission :

- Refléter le degré de réalisation des objectifs proposés dans le Plan et les résultats obtenus par la mise en œuvre des actions.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

- Analyser l'adéquation des ressources, des méthodologies et des procédures mises en œuvre dans le cadre de l'élaboration du Plan.

Paraphe
Ha

- Permettre une bonne transmission de l'information entre les zones et les personnes concernées, afin d'adapter le Plan à ses objectifs.

Paraphe
Ha

- Faciliter la connaissance des effets du Plan sur l'environnement de l'entreprise, de l'adéquation des actions du Plan aux besoins du personnel et, enfin, de l'efficacité du Plan.

Inicial
JL

Plus précisément, la phase de suivi doit permettre de recueillir des informations sur les points suivants :

- Les résultats obtenus grâce à la mise en œuvre du Plan.
- Le degré de mise en œuvre des actions.
- Les conclusions et les réflexions tirées de l'analyse des données de suivi.
- Identification des actions futures possibles.

Paraphe
JL

Compte tenu de la durée initiale du Plan, une évaluation annuelle sera effectuée. L'évaluation partielle et l'évaluation finale intégreront les résultats du suivi, en prenant en considération des variables comparables au diagnostic initial, ainsi que l'évaluation des résultats et de l'impact du Plan pour l'Égalité.

Inicial
EG

Sur la base de l'évaluation réalisée, la Commission pour l'Égalité formulera des propositions d'amélioration et des changements éventuels.

L'entreprise utilisera les indicateurs de suivi suivants :

Paraphe
MRA

Champ d'application	Indicateurs de base
Politique d'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une culture de l'égalité. - Existence d'un Plan pour l'Égalité. - Existence d'un organisme responsable de l'égalité.
Communication, langage et image	<ul style="list-style-type: none"> - Communication interne de toutes les questions d'égalité au sein de l'organisation. - Existence d'un guide du langage et de l'image non sexistes.
Représentation des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion de femmes à des postes de responsabilité. - Pourcentage de femmes à différents niveaux, promotion. - Pourcentage de sélections effectuées et de postes vacants pourvus. - Répartition des femmes et des hommes dans l'organisation.
Rémunération et recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Écart de rémunération entre les hommes et les femmes par catégorie professionnelle. - Pourcentage de femmes et d'hommes ayant différents types de contrats. - Pourcentage de congés et licenciements par sexe.

Inicial
P. A. P.

Inicial
V

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]

Inicial
[Signature]

Harcèlement et attitudes sexistes	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un organisme ou d'une personne responsable de la détection, de la prévention et de l'action dans les situations de harcèlement. - Nombre de plaintes reçues. - Actions organisationnelles visant à prévenir, éviter et éliminer les attitudes sexistes et le harcèlement.
Conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familialer	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de mesures de conciliation : flexibilité de temps et d'espace. - Existence ou non de services permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, tels que la garde d'enfants, les indemnités de repas et d'autres services.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Heures de formation hommes / femmes. - Liste des cours dispensés.

Paraphe
[Signature]

18.2. Méthodologie de suivi de la mise en œuvre du Plan pour l'Égalité

L'objectif est de faciliter le suivi du développement des actions incluses dans le Plan pour l'Égalité des Chances, d'identifier les difficultés rencontrées et les modifications adoptées dans la mise en œuvre des actions.

Inicial
EG

- Périodicité : annuelle
- Responsables du suivi de la mise en œuvre du Plan pour l'Égalité des Chances :
 - Personnes chargées de mener les actions conformément au Plan pour l'Égalité : collecte des informations sur les actions menées sous leur responsabilité, établissement de la fiche de suivi et envoi de celle-ci aux personnes chargées du Plan pour l'Égalité.
 - Personnes chargées de rédiger les rapports de suivi du Plan pour l'Égalité : Commission de suivi, qui établira des rapports périodiques et informera la Commission pour l'Égalité des résultats de la mise en œuvre du Plan.
 - Commission pour l'Égalité : prise de décision sur les actions futures et communication du suivi à l'ensemble du personnel.

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

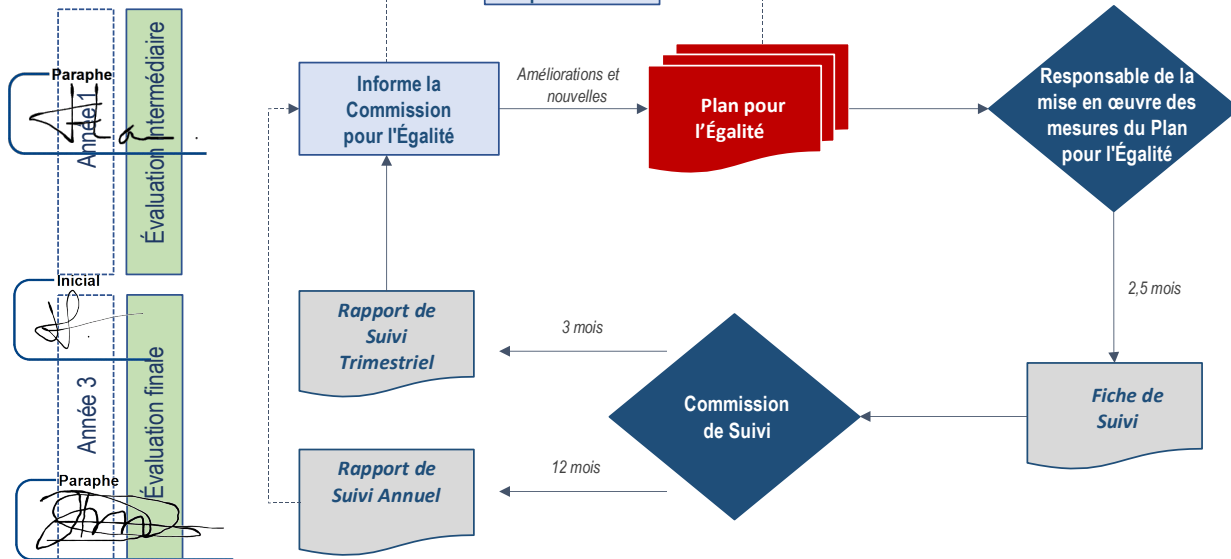
Inicial
[Signature]

- Schéma de traitement :

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP



Inicial
EG

19. MÉTHODOLOGIE POUR L'ÉVALUATION DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Paraphe
M.R.H

L'évaluation est le processus qui consiste à obtenir une connaissance précise des interventions effectuées, ce qui permet de porter une appréciation (jugement critique) sur leur valeur ou leur mérite, de manière à ce qu'elles puissent être utiles à la prise de décision. Cela nécessite la collecte et l'analyse d'informations à l'aide de méthodes et de techniques rigoureuses.

Inicial
P. A. P.

Inicial
(Signature)

- L'évaluation sert à analyser l'évolution du processus du Plan, à corriger les erreurs et à pouvoir modifier le cours des actions entreprises ; en d'autres termes, elle doit servir à prendre des décisions et à améliorer l'ensemble des mesures et des actions proposées.
- Identifier les nouveaux besoins qui nécessitent des actions pour promouvoir et garantir l'Égalité des Chances dans l'entreprise ou l'entité conformément à l'engagement acquis.
- Vérifier le degré de conformité avec les objectifs du Plan.
- Évaluer l'adéquation des ressources, des méthodologies et des procédures mises en œuvre lors de l'élaboration du Plan.

L'objectif est de fournir une vue d'ensemble des progrès réalisés depuis la mise en œuvre du Plan pour l'Égalité, ou des besoins en suspens ou nouveaux qui sont apparus depuis la mise en œuvre des actions du Plan.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Périodicité : Après deux ans de mise en œuvre, considérée comme intermédiaire, et une autre à la fin, dans le but de tirer les leçons de la mise en œuvre du Plan.

Paraphe

Ha

- Personnes responsables :
 - Commission de suivi : responsable de l'évaluation. Dans le cas de l'évaluation finale, il serait souhaitable qu'il s'agisse d'une évaluation externe et indépendante, bien que la Commission de Suivi soit responsable de la coordination de l'équipe d'évaluation ainsi que de la supervision et de l'approbation des rapports d'évaluation. Elle communiquera les résultats de l'évaluation à la Commission pour l'Égalité.

Inicial

SP

- Commission pour l'Égalité : connaissance des résultats de l'évaluation et prise de décision. Elle communiquera les résultats de l'évaluation à l'ensemble du personnel.

Paraphe

Contenu de l'Évaluation

SP

a. Évaluation des résultats. Indicateurs.

- **Niveau de mise en œuvre du Plan** : Nombre total d'actions par domaine mises en œuvre dans l'entreprise, degré d'exécution du budget, degré de conformité avec les objectifs du Plan.
- **Niveau de correction des inégalités détectées dans le diagnostic** (écarts de genre).
- **Bénéficiaires** : Nombre et sexe total, par département et par catégorie professionnelle :
- Effets inattendus du Plan.
- Autres

Inicial

EG

Paraphe

MRH

b. Évaluation du processus

Inicial

P. A. P.

- Degré de systématisation des procédures.
- Degré d'information et de diffusion au sein du personnel.
- Degré d'adéquation des ressources humaines.
- Degré d'adéquation des ressources matérielles.
- Degré d'adéquation des outils de collecte.
- Mécanismes de suivi régulier mis en place (énumération uniquement, les détails étant fournis dans les fiches individuelles).
- Incidents et difficultés dans la mise en œuvre des actions.
- Solutions apportées aux incidents et difficultés de mise en œuvre.
- Autres

Inicial

SP

c. Évaluation de l'impact

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Réduction des inégalités entre les femmes et les hommes parmi le personnel.
- Diminution de la ségrégation verticale.

Paraphe

Ha

- Diminution de la ségrégation horizontale.
- Changements dans le comportement, l'interaction et les relations du personnel et de la Direction qui se traduisent par une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.
- Changements dans l'évaluation de l'égalité des chances parmi le personnel.

Initial

JL

- Changements dans la culture du Lycée Français.
- Changements dans l'image du Lycée Français.
- Amélioration des conditions de travail.
- Meilleure connaissance et sensibilisation à l'égalité des chances.

Paraphe

JM

- Autres

d. **Commentaires** : actions à maintenir ou à supprimer, nouveaux besoins identifiés et propositions d'amélioration.

Initial

EG

20. PROCÉDURE DE MODIFICATION

Les Plans pour l'Égalité sont des outils dynamiques et flexibles, qui doivent pouvoir s'adapter aux besoins qui apparaissent dans l'entreprise une fois qu'ils ont été mis en œuvre. Si ce Plan pour l'Égalité ne s'adapte pas à la réalité de l'entreprise, qu'il est dépourvu de sens et que la nécessité d'actualiser son contenu au vu des principales vicissitudes que peut connaître l'entreprise est une manifestation notoire de son utilité, la Commission de Suivi peut réviser ce Plan pour l'Égalité à tout moment au cours de sa validité. Cette révision est toujours effectuée en vue d'ajouter, de réorienter, d'améliorer, de corriger, d'intensifier, d'atténuer ou même d'interrompre l'application de toute mesure qu'il contient, en fonction des effets observés par rapport à la réalisation de ses objectifs dans les circonstances suivantes :

Paraphe

MRA

Initial

P. A. P.

- Lorsque les résultats du suivi et de l'évaluation prévus l'exigent.
- Lorsque leur non-conformité aux prescriptions légales et réglementaires ou leur insuffisance est révélée à la suite d'une action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.
- En cas de fusion, absorption, transfert ou modification du statut juridique du Lycée Français.
- En cas d'incident modifiant substantiellement les effectifs de l'entreprise, ses méthodes de travail, son organisation ou ses systèmes de rémunération, y compris la non-application des conventions collectives et les modifications substantielles des conditions de travail ou des situations analysées dans le diagnostic de la situation ayant servi de base à son élaboration.
- Lorsqu'une décision judiciaire condamne le Lycée Français pour discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou lorsqu'il est déterminé que le Plan pour l'Égalité n'est pas conforme aux exigences légales ou réglementaires.

Initial

JL

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- f) Lorsque des circonstances dûment motivées le rendent nécessaire, l'examen consiste à mettre à jour le diagnostic, ainsi que les mesures du Plan pour l'Égalité, dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

Paraphe

H

En ce sens, si les conclusions du suivi et de l'évaluation de ce Plan pour l'Égalité montrent la nécessité de modifier une partie quelconque de celui-ci, la Commission de Suivi doit prendre les mesures suivantes :

- Un rapport sera préparé avec des propositions de modifications ou d'adoption de nouvelles.
- Une réunion de la Commission est convoquée pour discuter du contenu du rapport et des mesures nécessaires à sa mise en œuvre.
- Les décisions prises sont consignées par écrit, approuvées par les membres de la Commission et, le cas échéant, transmises à l'autorité compétente en matière de travail pour enregistrement, dépôt et publicité.
- Le personnel sera informé.

Initial

H

Paraphe

H

21. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Toute modification nécessite l'accord des membres de la Commission. Les négociations sont menées de bonne foi par les deux parties dans le cadre de procédures autonomes de résolution des conflits (médiation).

Initial

EG

Cependant, en cas de désaccord et afin de résoudre les divergences qui peuvent surgir dans l'application, la Commission de négociation peut recourir aux procédures et aux organes de règlement autonome des différends - tant le règlement extrajudiciaire que la médiation par les agents de l'égalité ou l'autorité compétente du travail - comme instrument de résolution des différends de la négociation collective, si cela a été convenu, après l'intervention de la Commission paritaire de la convention collective correspondante, si cela a été prévu dans celle-ci pour ces cas.

Paraphe

MRA

Le résultat des négociations doit être consigné par écrit et signé par les parties à la négociation pour être ensuite soumis à l'autorité compétente en matière de travail, aux fins d'enregistrement, de dépôt et de publicité dans les conditions fixées par voie réglementaire. Si le Plan pour l'Égalité n'est pas conforme aux exigences légales et réglementaires, l'autorité du travail doit émettre des exigences pour sa correction et, dans tous les cas, cette circonstance doit être consignée dans le registre à des fins appropriées.

Initial

P. A. P.

Initial

H

22. GLOSSAIRE DES CONCEPTS CLÉS

Action affirmative

Mesures ciblées sur un groupe particulier qui visent à éliminer et à prévenir la discrimination ou à compenser les désavantages résultant d'attitudes, de comportements et de structures existants.

Harcèlement fondé sur le sexe/genre

Comportement fondé sur le sexe ou le genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Harcèlement sexuel

Comportement verbal ou physique à caractère sexuel, et non désiré par la victime, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la femme et de l'homme, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Paraphe

H

Analyse de genre

Étude des différences de conditions, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et au développement, de contrôle des actifs, de pouvoir de décision, etc. entre les hommes et les femmes en raison des rôles qui leur sont traditionnellement attribués.

Initial

H

Barrières invisibles

Attitudes résultant d'attentes, de normes et de valeurs traditionnelles qui empêchent l'autonomisation (des femmes) dans les processus de prise de décision et/ou leur pleine participation à la société.

Paraphe

H

Conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale

Introduction de systèmes de congés pour raisons familiales, de congés parentaux, de soins aux personnes dépendantes (mineurs, personnes âgées, souffrant d'un handicap) et la création d'une structure et d'une organisation de l'environnement de travail qui permettent aux hommes et aux femmes de combiner plus facilement leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Initial

EG

Données ventilées par sexe/genre

Collecte et ventilation des données et des informations statistiques par sexe/genre, permettant une analyse comparative. Analyse tenant compte des spécificités de genre.

Paraphe

MRH

Différence de rémunération entre les hommes et les femmes

Différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes pour des emplois équivalents.

Discrimination directe

Situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable sur la base, par exemple, du sexe ou du genre. Il y a discrimination directe lorsque la législation ou la réglementation rend explicite un motif tel que le sexe, par exemple, pour refuser l'égalité des chances.

Initial

P. A. P.

Discrimination indirecte

Une situation dans laquelle une loi, un règlement, une politique ou une pratique apparemment neutre a un impact négatif disproportionné sur les personnes d'un sexe particulier.

Initial

H

Évaluation de l'impact en fonction du genre

Examen des propositions et des décisions à prendre afin d'analyser si elles affectent les femmes différemment des hommes, en vue de les adapter pour neutraliser les effets discriminatoires et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Genre et sexe

GENRE : Concept qui fait référence aux différences sociales (par opposition aux différences biologiques) entre les hommes, les femmes, les garçons, les filles et les personnes aux identités non binaires, qui ont été apprises, évoluent dans le temps (ce n'est pas un concept statique) et présentent de grandes variations

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

à la fois entre et au sein des cultures. Lorsque des individus ou des groupes ne se conforment pas aux normes (y compris les concepts de masculinité ou de féminité), aux rôles, aux responsabilités ou aux relations de genre, ils sont souvent victimes de stigmatisation, d'exclusion sociale et de discrimination. Le genre interagit avec le sexe biologique, mais il s'agit d'un concept distinct.

Paraphe

Ha

SEXE : Concept se référant à des caractéristiques biologiques telles que l'anatomie du système reproducteur et les caractéristiques sexuelles secondaires.

Identité de genre

Initial

J

Il s'agit de la manière dont nous nous percevons, nous nous concevons et nous nous identifions nous-mêmes dans le spectre du genre, indépendamment de notre relation aux autres personnes. L'identité de genre n'est pas liée à la génitalité.

Égalité de chances entre les femmes et les hommes.

Paraphe

Jm

Absence d'obstacles fondés sur le genre de la personne empêchant la participation économique, politique et sociale.

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Absence de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe (voir également « Discrimination directe » et « Discrimination indirecte »).

Initial

EG

Orientation sexuelle

Il s'agit de l'attirance affective/romantique/émotionnelle/sexuelle éprouvée à l'égard d'autres personnes.

Rôles établis en fonction du genre

Paraphe

MRH

Modèles d'action et de comportement attribués respectivement aux hommes et aux femmes, qui régissent les relations entre les personnes et en fonction desquels sont attribuées aux uns et aux autres des fonctions et des valeurs, des responsabilités et des obligations différentes.

Transversalité/Mainstreaming de genre

Initial

P. A. P.

Intégrer systématiquement les situations, priorités et besoins respectifs des femmes et des hommes dans toutes les politiques, en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, et utiliser toutes les politiques et mesures générales dans le but spécifique d'obtenir l'égalité, en tenant compte activement et ouvertement, dès le stade de la planification, de leurs effets sur les situations respectives des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

Initial

V

Perspective de genre

Prendre en compte et prêter attention aux différences entre les femmes et les hommes dans une activité ou un domaine donné d'une politique.

Ségrégation horizontale

Concentration des femmes et des hommes dans des secteurs et des emplois spécifiques.

Ségrégation verticale

Concentration de femmes et d'hommes dans des grades et des niveaux de responsabilité ou des postes spécifiques.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

23. PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Inicial

J.

Paraphe

J.M.A.

Inicial

EG

Paraphe

M.R.H.

Inicial

P. A. P.

Inicial

V.

Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

J

Paraphe

J

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

J

PROTOCOLE D'ACTION

POUR LA PRÉVENTION, LE SIGNALEMENT
ET LE TRAITEMENT DU

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DES CONFLITS
INTERRELATIONNELS, DU HARCÈLEMENT SEXUEL,
DU HARCÈLEMENT EN RAISON DU GENRE



**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Le présent Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement au travail et les conflits interpersonnels a été élaboré avec l'aide et les conseils d'EUROPREVEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L., puis convenu avec les représentants légaux des employé.e.s en date du 23/03/2023.

Inicial

Paraphe

Inicial

EG

En foi de quoi, il est signé par les parties concernées :

Paraphe

M.P.

Signature :

Signature :

Inicial

RLT
P. A. P.

RLT

Inicial

Paraphe

SP

INDEX DES CONTENUS

Paraphe

Ha

1. Législation 4

 1.1. Règlement national 4

 1.2. Règlement européen 7

 1.3. Règlements internationaux 9

Inicial

JL

2. Déclaration de principes 10

 2.1. Déclaration de principe 10

 2.2. Champ d'application et validité 11

 2.3. Décalogue de bonnes pratiques 13

Paraphe

JM

3. Diffusion du protocole sur le harcèlement au travail et les conflits interpersonnels 15

 3.1. Prévention proactive 17

 3.2. Glossaire des termes 17

 3.3. Comment différencier les types de harcèlement ? 19

 3.4. Détection précoce 22

Inicial

EG

 3.5. Résolution d'un conflit du travail 22

 3.5.1. Communication 23

 3.5.2. Analyse du cas 23

 3.5.3. Entretiens 24

 3.5.4. Résolutions possibles 24

Paraphe

MRH

 3.6. Processus de médiation 24

 3.6.1. Abstention 25

 3.6.2. Récusation 25

Inicial

P. A. P.

4. Dénonciation et traitement du harcèlement au travail, sexuel ou fondé sur le genre 26

 4.1. Évaluation initiale 27

 4.1.1. Rejet de la plainte 27

 4.1.2. Recevabilité de la plainte 27

Inicial

JL

 4.2. Commission d'enquête (CITSA) 28

 4.2.1. Qui fait partie du Comité ? 28

 4.2.2. Quelles causes peuvent provoquer l'abstention ou la récusation ? 28

 4.3. Processus de recherche 29

 4.3.1. Garanties durant le processus 30

 4.4. Résolution, publication du rapport et communication 30

 4.4.1. Résolution du cas 30

 4.4.2. Rapport 31

 4.4.3. Communication d'actions 31

 4.5. Actions de sanction et suivi 31

 4.5.1. Actions de sanction dans le domaine du travail 31

 4.5.2. Suivi 32

5. Annexes 33

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

J

Paraphe

Ma

Inicial

EG

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P.

Inicial

V

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

1. Législation.

Paraphe

1.1. Règlement national

La Constitution espagnole, dans son deuxième chapitre sur les Droits et les Libertés, reconnaît ce qui suit :

« *Les espagnols et les espagnoles sont égaux et égales devant la loi, et aucune discrimination ne peut exister en raison de la naissance, de la race, du sexe, de la religion, de l'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale* » (art. 14).

Inicial

« *Toute personne a droit à la vie et à l'intégrité physique et morale, et ne peut en aucun cas être soumise à la torture ou à des peines ou traitements inhumains ou dégradants. La peine de mort est abolie, sauf dans les cas prévus par les lois pénales militaires en temps de guerre* » (art. 15).

Paraphe

« *Le droit à l'honneur, à l'intimité personnelle et familiale et à l'image est garanti* ».

(art. 18.1).

Inicial

EG

« *L'ensemble des espagnols et des espagnoles ont le devoir et le droit de travailler, de choisir librement leur profession ou leur métier, de se promouvoir par le travail et de percevoir une rémunération suffisante pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille, sans discrimination fondée sur le sexe* » (art. 35.1).

Paraphe

MRH

- L'article 184 du Code pénal régit le *crime de harcèlement sexuel*, qui est puni d'une peine de prison de six à douze mois ou d'une amende de dix à quinze mois. Pour établir le délit de harcèlement sexuel, il faut qu'il y ait prétention, existence d'une relation de travail, d'enseignement ou de prestation de services, continue ou habituelle, et qu'elle crée pour la victime une situation objective et grave d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation.

Inicial

P. A. P.

Par ailleurs, si l'auteur profite à cet effet d'une *situation de supériorité dans l'emploi, l'enseignement ou la position hiérarchique*, ou avec l'annonce expresse ou tacite de causer à la victime un *préjudice lié aux attentes légitimes* que la victime peut avoir dans le cadre de la relation susmentionnée, la sanction sera une peine d'emprisonnement d'un à deux ans et une interdiction spéciale d'exercer la profession, le métier ou l'activité pendant une période de dix-huit à vingt-quatre mois.

Inicial

Enfin et surtout, cet article prévoit la *responsabilité éventuelle de l'entreprise ou de la personne morale* en cas de délits de harcèlement sexuel et sexiste, avec une peine d'amende de six mois à deux ans. Les personnes morales ne sont *exemptées* de cette responsabilité que si elles ont adopté et effectivement mis en œuvre des modèles d'organisation et de gestion comprenant des mesures de surveillance et de contrôle visant à prévenir les délits de harcèlement.

- La Loi organique 3/2007 du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

hommes, précise la signification du *harcèlement sexuel* et du *harcèlement fondé sur le sexe*, et établit l'obligation des entreprises de promouvoir des conditions de travail qui empêchent la commission de crimes et d'autres conduites contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale au travail, en mettant particulièrement l'accent sur le *harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux qui sont commis dans l'environnement numérique*.

Paraphe

Ha

- La loi organique 10/2022 du 6 septembre sur la garantie intégrale de la liberté sexuelle, dans son article 12, répète la même chose que dans la section précédente, obligeant les entreprises à établir des *procédures spécifiques pour sa prévention et à fournir un canal pour les plaintes ou réclamations* qui peuvent être faites par ceux et celles qui ont été victimes de harcèlement sexuel et pour des raisons de sexe, y compris spécifiquement ceux subis dans la sphère numérique.

Inicial

JL

Les mesures de prévention de l'entreprise doivent être *négociées* avec la représentation légale du personnel.

Paraphe

JM

Enfin, les entreprises *promouvront la sensibilisation et fourniront la formation* nécessaire pour une protection globale contre les violences sexuelles pour l'ensemble du personnel à leur service, et incluront dans *l'évaluation des risques des différents postes de travail* occupés par les travailleuses, la *violence sexuelle* parmi les risques professionnels concomitants, en devant former et informer en conséquence les employées.

Inicial

EG

- De même, le Statut des Travailleurs précise le *droit au respect de leur vie privée et à la considération due à leur dignité, y compris la protection contre le harcèlement fondé sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe* et établit le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe comme des motifs de licenciement disciplinaire.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Actions de sanction dans le domaine du travail

Selon l'arrêté royal législatif 5/2000 du 4 août portant approbation du texte révisé de la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'Ordre Social (TRLISOS) :

L'article 8 contemple comme infractions très graves :

Inicial

MS

- Le harcèlement sexuel, lorsqu'il survient dans le cadre des pouvoirs de direction d'une entreprise, quel que soit le sujet actif de celle-ci.
- Le harcèlement fondé sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, ainsi que le harcèlement fondé sur le sexe, lorsqu'il se produit dans le cadre des pouvoirs de direction de l'entreprise, quelle que soit la victime active du harcèlement, à condition que l'employeur.euse en ait connaissance et n'ait pas pris les mesures nécessaires pour l'empêcher.

Et l'article 40 sanctionne les infractions très graves avec une amende, à son degré minimum, de 7 501 à

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

30 000 euros ; à son degré moyen de 30 001 à 120 005 euros ; et à son degré maximum de 120 006 euros à 225 018 euros.

Paraphe

Ha

De son côté, l'arrêté royal législatif 2/2015 du 23 octobre portant approbation du texte révisé de la loi sur le Statut des Travailleurs (TRET) prévoit, dans son *article 54*, le licenciement disciplinaire comme sanction du harcèlement pour cause d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de croyances, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et du harcèlement sexuel ou du harcèlement pour cause de sexe à l'encontre de l'employeur.euse ou des personnes travaillant dans l'entreprise.

À titre d'exemple, les mesures correctives suivantes peuvent être proposées :

Inicial

J.

a. Séparer physiquement l'agresseur présumé de la victime, en changeant de poste et/ou de quart de travail ou d'horaire. En aucun cas, la victime de harcèlement ne doit être contrainte de changer de poste, d'horaire ou de lieu de travail au sein de l'entreprise.

Paraphe

J.M.

b. Sans préjudice des dispositions du point précédent, le cas échéant, et en fonction des résultats de l'enquête, l'agresseur est sanctionné par l'application du tableau des infractions et des sanctions prévu par la convention collective applicable à l'entreprise ou, le cas échéant, par l'article 54 E.T., qui peut consister en :

- le transfert, le déplacement, le changement de poste, d'horaire ou de lieu de travail
- la suspension de l'emploi et de la rémunération
- la limitation temporelle pour promouvoir
- le licenciement disciplinaire

Inicial

EG

En outre, la Direction de l'entreprise prendra les mesures préventives appropriées pour éviter que la situation ne se reproduise, renforcera les actions de formation et de sensibilisation et mènera des actions pour protéger la santé et la sécurité de la victime, notamment les suivantes, entre autres.

Inicial

P. A. P.

- Évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise.

- Adoption de mesures de surveillance pour protéger la victime.

Inicial

V.

- Adoption de mesures visant à prévenir la récurrence des personnes sanctionnées.

- Soutien psychologique et social à la personne harcelée.

- Modification des conditions de travail qui, avec le consentement de la personne harcelée, sont jugées bénéfiques à son rétablissement.

- Formation ou recyclage pour la mise à jour professionnelle de la personne harcelée lorsqu'elle a été en arrêt pendant une période prolongée.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Mener de nouvelles actions de formation et de sensibilisation pour la prévention, la détection et l'action face au harcèlement sexuel et/ou au harcèlement fondé sur le sexe, à l'intention de toutes les personnes fournissant leurs services dans l'entreprise.

Paraphe

1.2. Règlements européens

- La Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail précise les termes « *harcèlement* » et « *harcèlement sexuel* », assimilant le terme « *harcèlement* » au terme « *harcèlement fondé sur le sexe* » contemplé dans la législation espagnole.

Inicial

En outre, il est précisé que : « Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont *contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe* aux fins de la présente Directive. Ces formes de discrimination se produisent non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans le contexte de l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion. Ces formes de discrimination devraient donc être interdites et faire l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives » (6).

Paraphe

« Dans ce contexte, les employeurs et les responsables de la formation professionnelle devraient être encouragés à prendre des mesures pour lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, à prendre des *mesures préventives* contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion, conformément à la législation et aux pratiques nationales » (7).

Inicial

EG

Paraphe

MRH

- La Directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et leur fourniture reconnaît que « la discrimination sexuelle et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, se produisent également dans des domaines extérieurs au marché du travail ». Une telle discrimination peut être également préjudiciable et constituer un obstacle à l'intégration complète et réussie des hommes et des femmes dans la vie économique et sociale » (9).

Inicial

P. A. P.

Les deux Directives reconnaissent les actes de harcèlement comme *discriminatoires*.

Inicial

- Enfin, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) du 11 mai 2011 indique, en ce qui concerne le *harcèlement*, que « les Parties adopteront les mesures législatives ou autres qui se révèlent nécessaires pour conférer le caractère d'infraction pénale au fait, lorsqu'il est commis intentionnellement, avec l'adoption de manière répétée d'un comportement menaçant à l'égard d'une autre personne, qui fait craindre pour sa sécurité » (art. 34).

Et en ce qui concerne le *harcèlement sexuel* : « Les parties prendront les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré à connotation sexuelle, verbal, non verbal ou physique, qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit passible de sanctions pénales ou d'autres types de sanctions légales ». (art. 40)

Paraphe

Ha

1.3. Règlements internationaux

- Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), qui fournit la base de ce qui est considéré comme une *discrimination sexuelle*.
- Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement (non ratifiée par l'Espagne), qui reconnaît que « la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation ou un abus des droits de l'homme, et que la violence et le harcèlement constituent une menace pour l'égalité des chances, et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent » (Préambule).

Inicial

EG

Elle précise en outre que les mesures contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail s'appliquent aux comportements survenant « *au cours, en relation ou à la suite du travail* » :

- a) sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ;
- b) dans les lieux où les employé.e.s sont rémunéré.e.s, où ils et elles prennent leur repos ou leurs pauses repas, ou dans les lieux où ils et elles utilisent des installations sanitaires ou de toilette et des vestiaires ;
- c) lors de voyages, de déplacements, d'événements ou d'activités sociales ou de formation liés au travail ;
- d) dans le cadre des communications liées au travail, y compris par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ;
- e) dans un logement fourni par l'employeur.euse, et
- f) sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail » (art. 3)

Inicial

EG

Paraphe

MKH

Inicial

P. A. P.

Inicial

VP

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui oblige les États membres à prendre « toutes les mesures appropriées pour éliminer *la discrimination à l'égard des femmes dans le*

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

domaine de l'emploi afin d'assurer à la femme, dans des conditions d'égalité avec l'homme, les mêmes droits » (art. 11).

Paraphe

- La Plateforme d'action de Pékin : son axe d'analyse F « Femmes et économie » se réfère aux droits des femmes sur le marché du travail.

Inicial

2. Déclaration de principes.

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. a pour objectif de contribuer au renforcement des liens culturels entre l'Espagne et la France, par le biais d'un contact quotidien entre des étudiants d'origines différentes, mais formés par les mêmes professeurs et ayant acquis les mêmes connaissances.

En vertu de cela, LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. déclare que les principes suivants constituent la base et le guide de ses actions :

- Rejet absolu de la violence, physique ou psychologique, exercée au sein de l'organisation.
- Nous considérons toute forme de harcèlement comme une conduite inacceptable car elle porte atteinte à la dignité de l'individu et aux droits fondamentaux qui lui sont inhérents.
- La violence à l'égard des femmes, dans toutes ses manifestations, est particulièrement répugnante pour l'organisation, qui doit agir et la prévenir.
- Nous considérons également que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et l'expression et l'identité de genre est intolérable, comme le précisent les principes de Yogyakarta (2007) et la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne (2010).

Inicial

EG

Paraphe

MRT

Inicial

P. A. P.

2.1. Déclaration de principes

Inicial

Le LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A., en tant qu'entreprise, considère que le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, sont des actes de violence commis sur le lieu de travail qui constituent une violation des droits fondamentaux que sont l'intégrité physique et morale, la dignité, l'égalité, la liberté sexuelle et le droit au travail et à la sécurité sur le lieu de travail. De telles expressions sont enracinées dans des relations de pouvoir asymétriques et devraient être prévenues et évitées, et lorsqu'elles se produisent, traitées dans le but de minimiser les conséquences pour la santé de la victime. Afin d'obtenir une prévention et une action correcte face au harcèlement, LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. s'engage à :

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Informer et former l'ensemble du personnel de l'entreprise sur le contenu de ce Protocole, ainsi qu'assurer une prévention efficace en sensibilisant aux valeurs de respect de la dignité.

Paraphe

Ha

- Intégrer des actions de prévention et de contrôle dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la gestion des ressources humaines afin d'éviter ou de réduire les comportements de harcèlement.

Inicial

J

- Inclure la violence sexuelle parmi les risques professionnels concomitants dans l'évaluation des risques des différents emplois occupés par des travailleuses, et former et informer les travailleuses à ce sujet.

Paraphe

J

- Veiller à ce que toute enquête sur les faits reste confidentielle. Protéger les victimes, les personnes ayant dénoncé ou les témoins contre d'éventuelles représailles. Offrir l'aide nécessaire à la victime de harcèlement.

Inicial

EG

- Permettre à toute personne victime de harcèlement, ou ayant connaissance de celui-ci, de le signaler par le canal spécifique établi à cet effet et activer les mécanismes d'action en vue d'une résolution rapide de la situation.

- Prendre des mesures disciplinaires en fonction de la gravité des faits, tant pour les personnes coupables de harcèlement que pour celles qui ont fait de fausses allégations.

- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la protection globale contre les violences sexuelles.

Paraphe

MKH

2.2. Champ d'application et validité

Le présent Protocole est établi pour tous les établissements du LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. et s'applique à toutes les personnes fournissant des services dans ces derniers, y compris le personnel de direction, le personnel contractuel, le personnel détaché, le personnel sous-traitant, les personnes mises à disposition par des agences de travail temporaire, le personnel en formation, les stagiaires, les bénévoles, etc.

Inicial

P. A. P.

Le présent protocole s'applique également pendant le travail, en relation avec le travail ou à la suite de celui-ci :

Inicial

J

- a) sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ;
- b) dans les lieux où les employé.e.s sont rémunéré.e.s, où ils et elles prennent leur repos ou leurs pauses repas, ou dans les lieux où ils et elles utilisent des installations sanitaires ou de toilette et des vestiaires ;
- c) lors de voyages, de déplacements, d'événements ou d'activités sociales ou de formation liés au travail ;
- d) dans le cadre de communications liées au travail ou, en cas de ne pas être

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

liées au travail, dont la relation est initialement uniquement liée à l'emploi ; y compris celles effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication ;

Paraphe

[Signature]

e) dans un logement fourni par l'employeur.euse, et

f) sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail

Inicial

[Signature]

Afin d'assurer le respect de ce Protocole, l'entreprise est responsable de l'information de l'ensemble du personnel et des personnes travaillant dans les établissements. L'entreprise assume également l'obligation de faire connaître l'engagement de l'entreprise en matière de lutte contre le harcèlement à ses clients et à ses fournisseurs, et de les informer de l'existence de ce Protocole, en leur indiquant l'obligation de s'y conformer.

Paraphe

[Signature]

En ce qui concerne sa validité, il est proposé qu'une révision soit effectuée tous les 4 ans afin de vérifier sa conformité avec la réglementation, son utilité et son application, ainsi que les délais et autres caractéristiques qui, sur la base de l'application du Protocole, ont été observés et qui pourraient être améliorés. En tout état de cause, une fois la durée proposée atteinte, le Protocole reste valable, sauf avis contraire de l'une ou l'autre des parties signataires.

Inicial

EG

Cette période de 4 ans peut être réduite par un réexamen dans les cas suivants :

Paraphe

MRH

a) À tout moment au cours de sa validité afin de réorienter la réalisation de ses objectifs de prévention et d'action contre le harcèlement.

b) Lorsque sa non-conformité aux exigences légales et réglementaires ou son inadéquation est révélée à la suite de l'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.

Inicial

P. A. P.

c) En cas de fusion, absorption, cession ou modification du statut juridique de l'entreprise et en cas d'incident modifiant substantiellement l'effectif de l'entreprise, ses méthodes de travail ou son organisation.

d) Lorsqu'une décision de justice condamne l'entreprise pour manquement aux obligations légales ou réglementaires.

Inicial

[Signature]

Paraphe

SP

2.3. Décalogue de bonnes pratiques.

Paraphe

Ha

1

RESPECT. Une atmosphère de respect et de correction au travail est encouragée, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre. Les valeurs d'égalité de traitement, de dignité, de respect et de libre développement de la personnalité sont transmises à l'ensemble du personnel (nouveau et existant). L'utilisation d'expressions ou de manières intimidantes, insultantes ou humiliantes est interdite.

Inicial

Ha

Paraphe

Am

2

COMMUNICATION. L'isolement ou la diminution de la communication normale entre les travailleurs masculins et féminins sur la base du sexe, de l'orientation, de l'identité et/ou de l'expression sexuelles sont interdits.

Inicial

EG

3

RÉPUTATION. Il est interdit de porter atteinte ou de jeter le discrédit sur la réputation personnelle ou professionnelle d'un membre de l'entreprise. Cela inclut les ragots, les moqueries, les rumeurs désobligeantes, le dénigrement, l'imitation de gestes, les voix moqueuses, les postures, etc. Les commentaires sur l'orientation sexuelle des personnes de l'entreprise, les blagues et les plaisanteries sexistes ne sont pas autorisés.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

4

CENSURE PRIVÉE. Toutes les communications visant à modifier le comportement ou à attirer l'attention sur des performances professionnelles médiocres, mauvaises ou insuffisantes sont effectuées de manière confidentielle. Tout blâme est prononcé en l'absence de toute personne autre que le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) ou, le cas échéant, la personne affectée par le comportement de la personne faisant l'objet du blâme, sauf dans les cas prévus par la loi, la convention collective ou en cas de force majeure. À la demande de la personne concernée, une personne de confiance ou un membre du Comité d'entreprise peut être autorisé à être présent.

Inicial

MRH

5

ARBITRAIRE NUL. L'attribution ou la distribution arbitraire ou abusive du travail est interdite. L'attribution intentionnelle d'un travail excédentaire visant à rendre la personne incapable de l'accomplir pendant son temps de travail est interdite, tout comme l'interdiction du travail ou

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

l'absence de fonctions. Les tâches assignées seront adaptées autant que possible à l'expérience et au niveau professionnel.

Paraphe

Ha

REFUS DU COMPORTEMENT SEXUEL. Toute attitude libidineuse est interdite, que ce soit par des actes, des gestes ou des mots. Cela inclut tout acte d'insinuation, d'attouchement occasionnel, de frottement intentionnel, de langage obscène, que ce soit oralement, par fax, e-mail, chat ou tout autre moyen, ainsi que les expressions sexistes susceptibles de créer un environnement de travail inconfortable, humiliant, dégradant ou offensant, et la sensibilité de la victime, ainsi que sa position et son assertivité dans l'expression de son rejet doivent être évaluées.

Inicial

H

Paraphe

AM

CADEAUX NON DÉSIRÉS. Les cadeaux ou invitations non désirés ou susceptibles de causer une gêne quelconque au destinataire ne sont pas acceptés.

Inicial

EG

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT. Le harcèlement, direct ou indirect, fondé sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle est interdit. Tout traitement différencié, notamment des femmes, en raison de la présentation de plaintes, de dénonciations, de réclamations ou d'actions visant à prévenir la discrimination fondée sur le sexe ou à exiger le respect effectif du principe de l'égalité des femmes et des hommes est interdit.

Paraphe

MRT

Inicial

P. A. P.

POSSIBILITÉS DE FORMATION ET DE PROMOTION. On veillera à ce que tout le personnel bénéficie des mêmes possibilités de formation et de promotion professionnelle, en cas d'égalité de mérite, de niveau et de compétence. En particulier, l'égalité des chances en matière de promotion et de formation est garantie à ceux et celles qui, assumant des responsabilités familiales, ont bénéficié, bénéficient ou ont demandé à bénéficier d'une mesure de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Inicial

W

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE DÉNONCIATION DE L'HOMOPHOBIE ET DE LA TRANSPHOBIE. Le

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

libre exercice de la sexualité et la dénonciation de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre seront encouragés au niveau organisationnel afin de prévenir et d'éradiquer la discrimination à l'encontre de la population LGTBIQ+. Entre autres mesures, toute image, affiche, publicité, etc. contenant un point de vue LGTBIphobe ou incitant à la LGTBIphobie devrait être supprimée.

Paraphe

Ha

10

Inicial

Ha

INDEMNITÉ CONTRE LES REPRÉSAILLES. Est également considéré comme une discrimination fondée sur le sexe tout traitement ou effet défavorable subi par une personne en raison du dépôt par celle-ci d'une plainte, d'une réclamation, d'un rapport, d'une action ou d'un recours, de quelque nature que ce soit, visant à prévenir la discrimination à son encontre et à assurer le respect effectif du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

11

Paraphe

Ha

Inicial

EG

3. Diffusion du protocole sur le harcèlement au travail et les conflits interpersonnels.

Le présent Protocole d'action pour la prévention, le signalement et le traitement du harcèlement sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel par l'intermédiaire des canaux de communication propres à l'entreprise.

Paraphe

MRH

Le Protocole doit atteindre l'ensemble du personnel, en développant les ressources nécessaires pour que les personnes qui ont une relation de travail avec l'organisation par l'intermédiaire d'une agence temporaire, ou qui effectuent des tâches en dehors du lieu de travail, reçoivent les informations nécessaires. Lors de la diffusion du protocole, une attention particulière sera accordée au langage verbal, aux images graphiques et aux ressources audiovisuelles utilisées afin de s'assurer que le Protocole est présenté avec une utilisation inclusive du langage.

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

Outre l'élaboration de ce Protocole, une formation initiale de sensibilisation sera dispensée à l'ensemble du personnel.

En outre, une entreprise qui prône la tolérance zéro à l'égard du harcèlement sur le lieu de travail doit :

- a) Informer le personnel de son organisation des procédures mises en place pour déposer des plaintes ou des signalements de harcèlement.
- b) Informer des comportements considérés comme du harcèlement ou de la discrimination et des

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

sanctions que cela entraîne au sein de l'organisation.

- c) Réaliser périodiquement des actions de formation, des conférences, des campagnes de sensibilisation, etc., auprès du personnel de l'organisation, dont le contenu minimal est le suivant :

Paraphe

[Signature]

1. Déclaration de principes, définition des types de violences sexuelles, notamment le harcèlement sexuel et sexiste, y compris les comportements dans la sphère numérique.

Inicial

[Initials]

2. Effets sur la personne harcelée, sur l'organisation et sur la société.
3. Identification des mesures réactives et disciplinaires contre le harcèlement dans l'entreprise.

Paraphe

[Signature]

4. Procédure de traitement des plaintes ou signalements éventuels, telle que prévue dans le Protocole de l'entreprise.

La représentation des employé.e.s participe activement aux cours de formation organisés, ainsi qu'à la promotion de ces cours auprès du personnel de l'organisation, y compris en ce qui concerne la conduite dans la sphère numérique.

Inicial

EG

Les actions de formation et/ou de sensibilisation dans ce domaine sont menées au moins une fois par an et s'adressent au personnel et notamment aux personnes qui font partie du comité d'enquête et de suivi, au personnel de direction, aux cadres intermédiaires et aux représentants légaux des employé.e.s.

Paraphe

[Signature]

3.1. Prévention proactive

Inicial

P. A. P.

La gestion préventive du harcèlement est développée par la mise en œuvre de :

Inicial

[Initials]

- Actions de sensibilisation et de formation à la prévention du harcèlement au travail et du harcèlement sexuel et sexiste. Ce Protocole comprend un décalogue de bonnes pratiques, un glossaire de termes et la différenciation conceptuelle des types de harcèlement, qui seront diffusés à l'ensemble du personnel.
- Inclusion de ce protocole dans le « Plan d'accueil » du nouveau personnel, afin que tous les membres de l'organisation en soient informés.
- Actions régulières de sensibilisation sur : Harcèlement au travail. Conceptualisation du harcèlement et connaissances de base. Bonnes pratiques et attitudes à éviter.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Évaluation et diagnostic des risques psychosociaux dans une perspective de genre. L'identification des facteurs psychosociaux qui contribuent à l'émergence des conflits et de la violence sur le lieu de travail sera développée. Le diagnostic préventif permettra d'identifier les facteurs favorisant les situations de violence au travail et facilitera la proposition d'actions spécifiques pour anticiper les situations de violence au travail.

Paraphe

[Signature]

- Maintien d'un protocole d'action et de médiation dans les conflits du travail découlant de situations de harcèlement au travail.

Inicial

[Signature]

3.2. Glossaire des termes.

Paraphe

[Signature]

Discrimination directe : la situation d'une personne qui est, a été ou peut être traitée, sur la base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et/ou de l'expression de genre, de manière moins favorable qu'une autre personne, d'une manière évidente et ouvertement manifestée, sans déguisement ni justification.

Inicial

EG

Discrimination indirecte : situation dans laquelle une disposition, un critère, une interprétation ou une pratique apparemment neutre peut placer les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées dans une situation de désavantage particulier par rapport aux personnes qui ne le sont pas.

Paraphe

MRH

Harcèlement descendant : lorsque l'auteur a un ascendant hiérarchique sur la victime (du chef ou de la cheffe au ou à la subordonné.e).

Inicial

P. A. P.

Harcèlement ascendant : lorsque l'auteur.e est hiérarchiquement subordonné.e à la victime (du ou de la subordonné.e au chef ou à la cheffe).

Inicial

[Signature]

Harcèlement horizontal : une situation dans laquelle l'auteur.e et la victime n'ont pas de relation hiérarchique (de collègue a collègue).

Conflit du travail : Condition ou état de discorde, d'antagonisme, de désaccord ou d'opposition entre un travailleur et son supérieur hiérarchique, ou entre deux ou plusieurs travailleurs d'une même délégation ou de délégations différentes, appartenant à la même entreprise ou à des entreprises extérieures qui fournissent des services dans celles-ci.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Plainte : Un problème, une préoccupation ou une requête, généralement de nature individuelle, adressé par un.e employé.e à son employeur.euse au sujet du traitement qu'il ou elle a reçu au travail, en tant que violation des droits du travailleur ou de la travailleuse.

Paraphe

[Signature]

Médiation : Processus visant à résoudre les conflits sur une base volontaire, par lequel deux personnes ou plus parviennent à trouver une solution à leurs différends, avec l'aide d'une personne neutre (extérieure à l'organisation ou, en tant qu'employé.e, extérieure à la délégation où le conflit survient), qualifiée (minimum 2 ans de médiation) et impartiale.

Inicial

[Signature]

Harcèlement psychologique : Il se définit comme l'exposition à une violence psychologique intense, répétée et prolongée (au moins 6 mois) exercée sur une ou plusieurs personnes par une ou plusieurs autres personnes agissant dans une position de pouvoir, qui ne doit pas nécessairement être hiérarchique, dans le but de créer un environnement intimidant qui perturbe la vie professionnelle de la victime. La violence doit avoir lieu dans le cadre d'une relation de travail et présenter un risque pour la santé de la victime.

Paraphe

[Signature]

Une définition pénale d'une forme particulièrement grave de harcèlement est celle où le harcèlement psychologique ou hostile dans le cadre de toute activité professionnelle humilie la personne qui le subit, imposant des situations d'atteinte grave à la dignité.

Inicial

EG

Harcèlement sexuel : Tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Paraphe

MRH

Discrimination fondée sur le sexe : Tout comportement fondé sur le sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Inicial

P. A. P.

Discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité : Tout traitement défavorable des femmes lié à la grossesse ou à la maternité (constitue une forme de discrimination directe fondée sur le sexe).

[Signature]

Harcèlement discriminatoire : Tout comportement de violence psychologique défavorable et injuste qui différencie le traitement d'autres personnes, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, humiliant ou

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

offensant. Il est fondé sur l'appartenance à un groupe ou à une catégorie sociale différente telle que la race, le sexe, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique ou syndicale.

Paraphe

Ha

Harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de

genre : Tout comportement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou

l'expression de genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou mentale de cette personne ou de créer un

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou constitutif de harcèlement est considéré comme un harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Cela sera considéré comme un comportement discriminatoire.

Inicial

J.

Paraphe

[Signature]

3.3. Comment différencier les types de harcèlement ?

Pour distinguer le harcèlement sexuel du harcèlement fondé sur le sexe, il est établi que le harcèlement sexuel se produit uniquement dans la sphère sexuelle, tandis que le harcèlement fondé sur le sexe nécessite des situations organisationnelles discriminatoires plus diversifiées et ne requiert pas nécessairement d'intentionnalité de la part de l'auteur du harcèlement.

Inicial

EG

Paraphe

MRA

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Par conséquent, le harcèlement psychologique s'entend de toute conduite, pratique ou comportement mis en œuvre dans le cadre d'une relation de travail qui, directement ou indirectement, porte atteinte à la dignité du travailleur ou de la travailleuse, qui est soumis à des pressions émotionnelles et psychologiques violentes ou hostiles, et qui vise à réduire à néant ses capacités, sa promotion professionnelle ou sa permanence dans l'emploi, en affectant négativement son environnement de travail.

Inicial

P. A. P.

Inicial

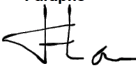
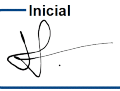
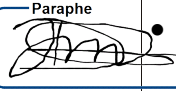


[Signature]

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

HARCÈLEMENT SEXUEL		
VERBAL	NON VERBAL	PHYSIQUE
<p>Paraphe</p>  <ul style="list-style-type: none"> Faire des blagues ou des commentaires à caractère sexuel qui ont une connotation offensante. Faire des commentaires sexuels et intimidants sur le physique. <p>Inicial</p>  <p>Paraphe</p>  <ul style="list-style-type: none"> Invitations sexuelles, ludiques, de façon continue malgré un refus antérieur. Menaces au travail et chantage sexuel. Allusion à une promotion professionnelle en échange de rencontres sexuelles. Invitations à avoir des rapports sexuels continus et répétitifs. <p>Inicial</p>  <p>Paraphe</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Afficher ouvertement des contenus sexuels ou pornographiques sur le lieu de travail. Gestes et regards à caractère obscène pour intimider. Lettres, messages, courriels à contenu sexuel. Comportement dégradant et humiliant en raison du statut sexuel de la personne harcelée. 	<ul style="list-style-type: none"> Tenter continuellement de se retrouver seul.e avec la personne harcelée. Établir un contact physique en touchant et en caressant la personne harcelée d'une manière non consensuelle et désagréable pour elle. Attouchements intentionnels ou « accidentels » des organes sexuels.

HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE

Inicial

P. A. P.

Inicial



- Faire des blagues sexistes.
- Dénigrer le travail des femmes.
- Humilier les capacités, les compétences et les tâches accomplies par les femmes.
- Évaluer le travail effectué en fonction du sexe.
- Attribuer des tâches de moindre difficulté en fonction du sexe.
- Manifester des préjugés sexistes tels que : « Les femmes devraient être en charge du ménage et/ou avoir une journée de travail plus courte que les hommes » ou « Les pères ne devraient pas prendre de congé de paternité, consacrer du temps à la garde des enfants ou à d'autres tâches domestiques. »

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE EN RAISON DE GROSSESSE OU MATERNITÉ

Paraphe

Ha

- Demander aux femmes enceintes de trouver des personnes pour couvrir leur congé de naissance et leur congé de garde d'enfant.
- Discrimination en raison de demandes de réduction du temps de travail pour la garde d'enfants.
- Souffrir d'un traitement dégradant en raison de l'adoption du congé de naissance et de soins aux nourrissons.
- Dénigrer les femmes qui reprennent le travail après un congé de naissance et de soins aux nourrissons.
- Faire des remarques préjudiciables et stéréotypées
- Refus d'accorder le congé de naissance et de soins aux nourrissons.

Inicial

SP

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU MOBBING

Paraphe

SP

Parmi les comportements les plus courants, nous pouvons citer :

- Non-transmission d'informations utiles à l'accomplissement des tâches. Critiques injustes ou exagérées du travail réalisé.
- Refuser à la victime l'accès aux outils de travail : téléphone, ordinateur, fax, etc.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

3.4. Détection précoce

Afin de prévenir les situations de conflit qui génèrent de la violence sur le lieu de travail, une évaluation des risques psychosociaux fondée sur le genre sera effectuée pour détecter les risques psychosociaux dans différents domaines organisationnels.

Inicial

P. A. P.

Instrument utilisé :

Inicial

SP

Instrument d'évaluation des facteurs psychosociaux FPSICO de l'Institut National pour la Sécurité et la Santé au Travail (INSST). Les résultats obtenus seront ventilés par sexe et, sur la base de ces résultats, des mesures d'intervention pourront être proposées.

3.5. Résolution d'un conflit du travail.

Paraphe

SP

3.5.1. Communication

Paraphe

Ha

Elle commence par une plainte verbale informelle adressée au ou à la Responsable du Département auquel appartient le travailleur ou la travailleuse qui s'estime victime d'un comportement de harcèlement. Dans le cas où le ou la Responsable du Département auquel appartient la personne qui s'estime victime de harcèlement est impliqué.e, le ou la plaignant.e peut le signaler, sans distinction, à la personne responsable des RH et au Service de Prévention Externe (Europreven).

Initial

JL

Si la personne le souhaite, elle peut également s'adresser à la représentation des personnes employées ou à la Commission pour l'égalité (s'il y en a une), qui peuvent l'assister dans le traitement de la demande d'intervention.

Paraphe

JL

- Une demande d'intervention est soumise par écrit, par courrier électronique, au canal des plaintes anonymes canaldenuncias@acciopreventiva.com, ou par communication directe avec les personnes faisant partie de la Commission sur le harcèlement.
- Si la communication a été présentée verbalement lors d'un entretien, par téléphone, etc., il faut demander qu'elle soit présentée par écrit et formellement signée.

Initial

EG

Paraphe

MRH

S'il est estimé qu'il existe des indices de comportement répréhensible, le cas sera analysé.

Initial

P. A. P.

3.5.2. Analyse du cas

Initial

V

La personne qui reçoit cette communication doit procéder à une analyse du cas et peut le faire par ses propres moyens ou en demandant la collaboration de la Commission sur le harcèlement.

Collecte de preuves.

- Des réunions séparées sont organisées entre les personnes impliquées et le ou la Responsable du Département de la personne qui a demandé l'intervention, afin d'expliquer ce qui s'est passé et de préciser où, quand et qui a été impliqué, y compris les témoins s'il y en a.

Paraphe

SP

Les mesures proposées pour résoudre le problème sont ajoutées. Cette réunion fait l'objet d'un procès-verbal.

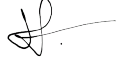
Paraphe



3.5.3. Entretiens

Les témoins cités à comparaître seront interrogés afin que les versions puissent être recoupées de manière plus objective.

Inicial



3.5.4. Résolutions possibles

Paraphe



Le conflit est résolu.

- L'événement est ponctuel et les mesures proposées par les deux parties sont acceptées. Le procès-verbal de la réunion est établi. Une vérification du respect des mesures proposées doit être effectuée afin de résoudre le conflit.

Inicial

EG

Le conflit n'est pas résolu.

- Dans ce cas, la figure d'un.e médiateur.trice est proposée. L'une ou l'autre des parties peut demander une médiation du travail par écrit (Annexe VIII). En matière de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe, il n'y a pas de possibilité de médiation.

Paraphe



L'une des parties n'accepte pas la proposition de la personne médiatrice.

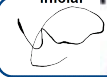
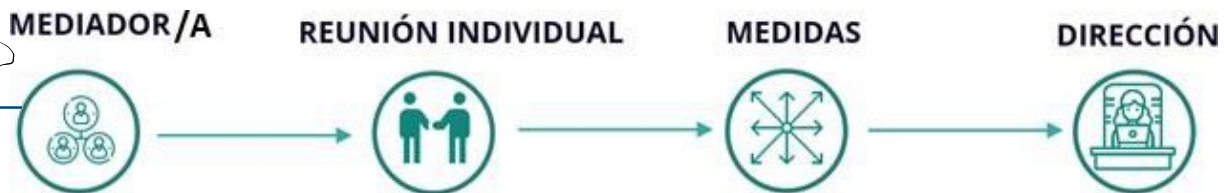
Inicial

P. A. P.

- Dans ce cas, la situation sera résolue par la personne coordinatrice (le Directeur ou la Directrice) de l'établissement.

3.6. Processus de médiation.

Inicial

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

La figure médiatrice peut être interne ou externe. Si une figure interne est utilisée, la personne désignée par la Direction pour être le médiateur ou la médiatrice doit être formée à la médiation des conflits.

Paraphe

Ha

Ce processus commence par une rencontre volontaire acceptée par les deux parties. Tout d'abord, un entretien individuel est organisé avec chacune des personnes impliquées afin d'entendre leur version des faits. Par la suite, une réunion conjointe sera organisée pour tenter de parvenir à un accord sur les mesures les plus appropriées à prendre. C'est à ce stade que l'on peut contester l'impartialité du médiateur ou de la médiatrice.

Inicial

JP

Les informations dont dispose le médiateur ou la médiatrice doivent être confidentielles et rester dans la plus stricte confidentialité, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être divulguées ni à l'autre partie ni à des tiers, sauf autorisation expresse de certaines des personnes concernées.

Paraphe

JM

L'acte de résiliation indiquera seulement s'il y a eu ou non un accord entre les parties, car la confidentialité doit toujours être maintenue.

Inicial

EG

L'accord de médiation est remis à chacune des parties en cas d'accord, un autre accord étant conservé par la société. Toutes les personnes concernées devront signer cet accord.

Paraphe

MRH

La procédure peut être terminée, que l'accord ait été trouvé ou non, par décision du médiateur ou médiatrice ou de l'une des parties. Dans le cas où le litige n'est pas résolu, la résolution est laissée à la Direction de l'entreprise.

Inicial

P. A. P.

Il faut absolument rappeler que le processus de médiation ne serait effectué que dans le cas d'un conflit de travail. Cela signifie qu'il ne peut en aucun cas être utilisé dans les cas de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe, l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle.

3.6.1. Abstention

Inicial

JP

Acte par lequel une personne, appelée à connaître une affaire, se retire de sa connaissance parce qu'elle a une relation avec l'objet de sa connaissance, ou parce qu'elle a une relation avec l'objet de cette affaire ou avec les parties impliquées.

Paraphe

SP

3.6.2. *Récusation*

Paraphe



Demande de retirer une personne du traitement d'un dossier parce qu'il existe une cause légale à cela.

4. Dénonciation et traitement du harcèlement au travail, harcèlement sexuel ou harcèlement fondé sur le sexe.

Inicial



Paraphe



Inicial

EG

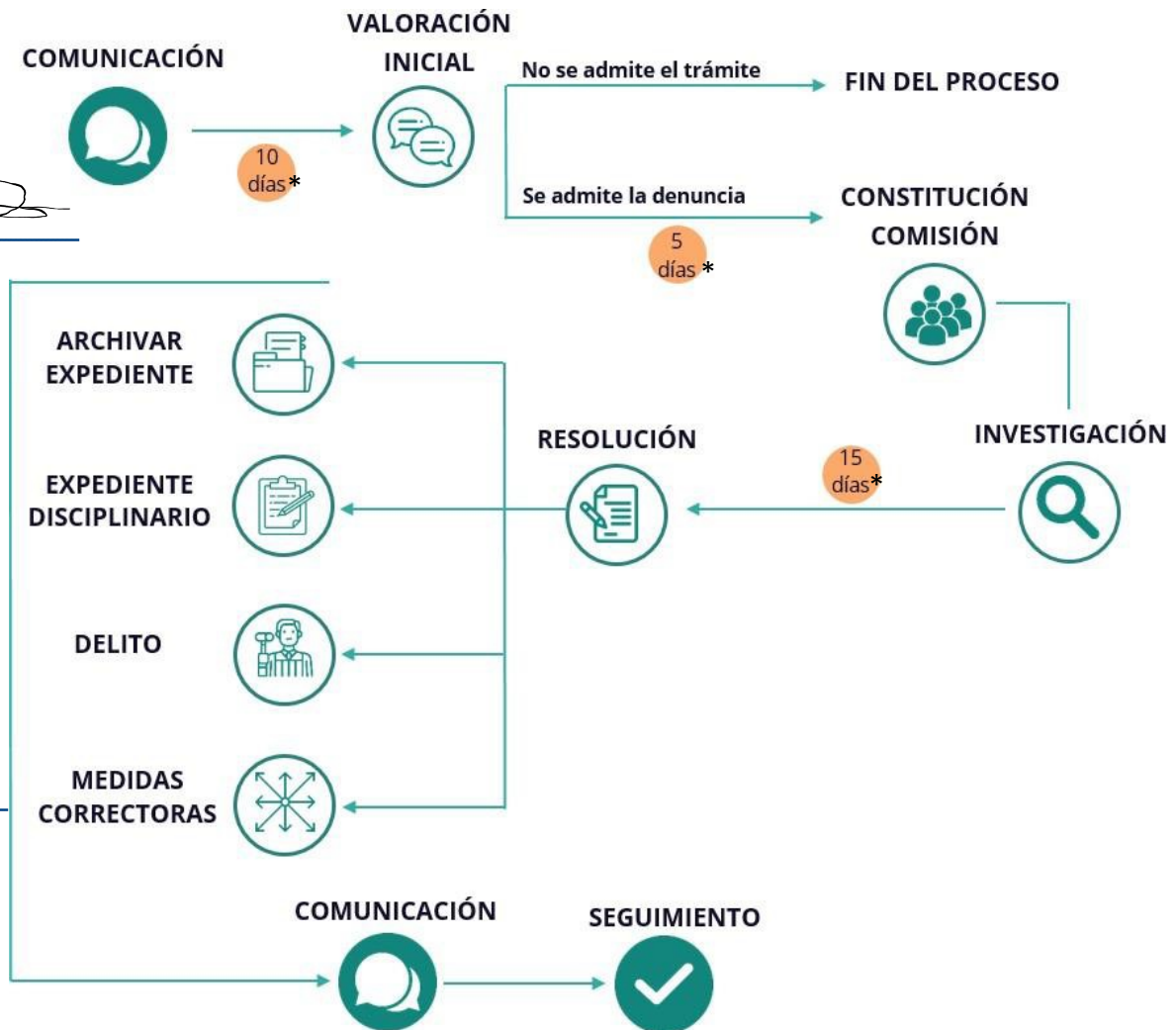
Paraphe



Inicial

P. A. P.

Inicial

*jours ouvrables

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

La Commission CITSA décidera uniquement si elle considère ou non qu'il y a eu un comportement qui constitue du HARCÈLEMENT ou qui pourrait constituer un délit.

Paraphe

Si l'on considère qu'il y a eu harcèlement, celui-ci doit être signalé à la Direction de l'entreprise afin qu'elle puisse, en tant que détentrice du pouvoir de sanction, appliquer en conséquence les sanctions prévues par la convention collective. En d'autres termes, la CITSA n'exercera pas le pouvoir d'imposer des sanctions, car cela relève de la responsabilité de l'entreprise.

Inicial

Si la Commission CITSA estime que les faits sont susceptibles de constituer un délit, elle en informe la Direction de l'entreprise afin qu'elle prenne des mesures en portant l'affaire à la connaissance du Ministère public.

Paraphe

4.1. Évaluation initiale.

Pour que la phase d'évaluation initiale puisse commencer, la demande doit être traitée dans un délai maximum de dix jours ouvrables. Après une première analyse, la Direction devra accepter ou rejeter la plainte.

Inicial

EG

4.1.1. Rejet de la plainte

Paraphe

MRH

Lorsque les conditions ne sont pas remplies ou parce qu'il apparaît que ce qui est soulevé n'entre pas dans le champ d'application du présent Protocole. Les raisons sont expliquées dans un rapport qui sera envoyé au plaignant.

Inicial

P. A. P.

4.1.2. Recevabilité de la plainte

Un rapport d'évaluation sera émis, rassemblant toutes les informations jugées nécessaires dans un délai maximum de dix jours ouvrables, en interrogeant le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins (le cas échéant), ainsi qu'une compilation de données (rapports de la personne responsable de la délégation, rapports psychosociaux et liste des congés de maladie).

Inicial

Plusieurs choses peuvent se produire au cours de cette phase :

- La Direction constate objectivement, à l'aide de preuves, qu'il existe une situation de harcèlement au travail. Elle prépare un rapport et une proposition de résolution adressés aux ressources humaines pour demander l'ouverture d'une procédure disciplinaire sur la base des dispositions du Statut des Travailleurs ou de la convention collective.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- La Direction doit approfondir l'enquête, car la situation ne peut être considérée comme du harcèlement à ce stade, bien qu'il y ait des indices de harcèlement. La formation de la Commission d'instruction pour le traitement des situations de harcèlement (CITSA) est requise dans un délai maximum de cinq jours ouvrables.

Paraphe

4.2. Commission d'enquête (CITSA).

Inicial

Au sein de la Commission d'instruction pour le traitement des situations de harcèlement (CITSA), l'une des personnes intégrantes sera nommée instructeur.trice ou directeur.trice et la Commission doit être constituée dans un délai de cinq jours ouvrables.

Paraphe

4.2.1. Qui fait partie de la Commission ?

La Commission est composée de :

Inicial

EG

- Un technicien spécialisé en ergonomie ou en psychosociologie ou un médecin affecté au service de prévention.
- Un représentant du service du personnel (qui doit être extérieur au lieu de travail, uniquement lorsqu'il y a d'autres lieux de travail).
- Un représentant des travailleurs. S'il y a plus d'un représentant des travailleurs, ils peuvent assister à la réunion avec un droit de parole mais pas de vote.

Paraphe

MRH

La Commission CITSA peut demander la présence d'un expert externe (psychiatre légiste, psychologue ou avocat) ou autant d'expertises qu'elle le juge nécessaire pour éclaircir les faits.

Inicial

P. A. P.

Tous les membres de la Commission ont une obligation de secret et de silence à l'égard de toutes les informations auxquelles ils peuvent avoir accès dans l'exercice de leurs fonctions et signent l'Annexe IX avant leur nomination.

Inicial

Les membres ou la Commission CITSA elle-même peuvent exercer le droit d'abstention ou de récusation.

4.2.2. Quels sont les motifs qui peuvent conduire à l'abstention ou à la récusation ?

- Avoir un intérêt personnel dans l'affaire en question ou dans une autre affaire dont la résolution peut être influencée par la résolution de cette affaire, être administrateur de la société ou de l'entité concernée, ou avoir un litige en cours avec une partie intéressée.

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Avoir une relation maritale ou une situation de fait similaire, et être lié par le sang jusqu'au quatrième degré ou par affinité jusqu'au deuxième degré, avec l'une des personnes concernées, avec ceux qui gèrent les entités ou les sociétés concernées ainsi qu'avec les conseillers, les représentants légaux ou les agents qui interviennent dans la procédure, ainsi que partager un bureau professionnel ou être associé avec eux à des fins de conseil, de représentation ou de mandat.

Paraphe

- Avoir une amitié intime ou une inimitié manifeste avec l'une des personnes mentionnées au paragraphe précédent.

Initial

- Avoir agi en tant qu'expert ou témoin dans la procédure en question.

Paraphe

- Avoir une relation de service avec la personne physique ou morale directement concernée par l'affaire, ou avoir fourni des services professionnels à cette personne au cours des deux dernières années, quels que soient le type, les circonstances ou le lieu.

4.3. Procédure d'enquête.

Initial

EG

Au cours de la procédure d'enquête, des informations suffisantes et nécessaires doivent être recueillies pour déterminer s'il y a ou non harcèlement de quelque nature que ce soit. À cette fin, la Commission peut avoir recours à :

- Entretiens avec les personnes concernées (harcéleur.euse présumé.e et victime présumée).
- Entretiens avec des témoins des deux parties.
- Questionnaires validés sur le harcèlement au travail.
- Autres éléments de preuve éventuellement disponibles (vidéos, enregistrements, courriels, messages, etc.).

Paraphe

Au début de l'enquête, l'agresseur.euse présumé.e est informé.e de la situation et reçoit une copie de la plainte, afin de lui permettre de rassembler des preuves contraires et d'exercer une défense équitable.

Initial

P. A. P.

Toutes les personnes interrogées au cours de la procédure d'enquête doivent signer le document de l'Annexe X sur le consentement éclairé et le document de l'Annexe VI sur l'engagement de confidentialité.

Initial

Une période d'enquête d'un maximum de 15 jours ouvrables sera accordée pour rassembler les preuves nécessaires et parvenir à une décision sur le cas de harcèlement.

4.3.1. Garanties durant la procédure

Les droits de la personne qui rapporte ou dépose une plainte pour harcèlement sont les suivants :

- Confidentialité de l'ensemble du processus.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Traitement équitable.
- Gestion rapide des processus.
- Si le processus est long, elle devra être accompagnée par une personne de confiance.
- Le dossier du plaignant ou de la plaignante ne mentionne pas s'il ou elle a déposé une plainte pour harcèlement ou une plainte de bonne foi.
- Obtenir des informations sur les actions correctives.

Paraphe

Ha

La personne accusée dispose également d'une série de droits :

Inicial

J

- Confidentialité de l'ensemble du processus.
- Être informée de la plainte/dénonciation.
- Être informée de l'évolution de la plainte.

Paraphe

J

- Recevoir une copie de la plainte et y répondre.
- Être traitée équitablement.
- Être accompagnée d'une personne de confiance tout au long du processus.

Inicial

EG

4.4. Résolution, émission du rapport et communication.

4.4.1. Résolution du cas

Paraphe

MRT

La résolution est adoptée à la majorité simple (en obtenant le plus grand nombre de voix) des membres de la Commission et signée par tous les membres.

Dans un délai maximum de 15 jours ouvrables, la Commission devra :

Inicial

P. A. P.

- Classer le dossier. Des mesures peuvent être proposées pour améliorer la situation.
- Initier les procédures disciplinaires correspondantes, dans le cas d'un délit de harcèlement très grave, avec l'application du régime disciplinaire correspondant conformément à la convention collective et l'application de mesures correctives.

Inicial

V

- Fait constitutif d'une infraction. Les règles de procédure applicables sont suivies.
- Une situation ou une faute autre que le harcèlement au travail. Des actions correctives seront proposées pour mettre fin à cette situation, avec le dossier disciplinaire correspondant.

**PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

4.4.2. Rapport

Le rapport contient les informations suivantes :

Paraphe

- Liste nominative des personnes ayant participé, identifiées par un code numérique.
- Contexte de l'affaire, plainte et circonstances, circonstances aggravantes (récidive, nombre de personnes touchées, pressions, abus de supériorité...).
- Liste des interventions effectuées tout au long du processus, arguments des parties, témoignages, vérification des preuves, questionnaires...
- Résumé chronologique des principaux événements.
- Déclaration de l'existence éventuelle (ou non) d'un comportement de harcèlement.

Inicial

Paraphe

- Proposition de mesures correctives et palliatives pour le cas.

4.4.3. Communication des actions

Inicial

EG

Les personnes impliquées dans le processus sont informées par écrit de l'activation de ce Protocole et peuvent avoir accès au rapport de l'instructeur.trice, mais pas aux preuves documentaires disponibles et collectées à cette fin.

Paraphe

MRH

4.5. Actions de sanction et suivi.

4.5.1. Actions de sanction dans le domaine du travail

Inicial

P. A. P.

Lorsque les faits seront considérés par la CITSA comme constitutifs de HARCÈLEMENT ou de tout autre comportement sanctionné conformément aux dispositions du régime de sanctions prévu par la convention collective de l'entreprise, il appartiendra à la Direction de l'entreprise de l'appliquer, en tant que détentrice du pouvoir de sanction.

Inicial

Selon le Statut des Travailleurs, la sanction maximale qui peut être imposée à un travailleur pour une telle faute est la suspension de l'emploi et du salaire pendant quatorze jours à un mois, le transfert sur un lieu de travail dans une autre localité pour une période pouvant aller jusqu'à un an et le licenciement disciplinaire.

Paraphe

SP

4.5.2. Suivi

Paraphe

[Signature]

La Direction de l'établissement ou de la délégation est responsable du suivi et du contrôle des mesures correctives proposées. Une attention particulière doit être accordée aux cas où la ou les victimes sont affectées, afin qu'elles puissent bénéficier du soutien nécessaire et d'une réadaptation appropriée, le cas échéant.

Inicial

[Signature]

Il convient d'éviter les situations hostiles dans l'environnement de travail et d'accorder une attention particulière, notamment lorsqu'un.e employé.e qui a été en congé de maladie en raison d'un harcèlement au travail reprend le travail.

Paraphe

[Signature]

5. Annexes (non incluses dans le Plan)

- Annexe I. Planification du Protocole sur le harcèlement.
- Annexe II. Circulaire d'information
- Annexe III. Guide pour la personne qui se sent harcelée.
- Annexe IV. Enregistrement de la remise du protocole sur le harcèlement au personnel.
- Annexe V. Acte de désignation de la personne de référence.
- Annexe VI. Engagement de confidentialité
- Annexe VII. Document de plainte pour harcèlement.
- Annexe VIII. Demande de médiation.
- Annexe IX. Statuts de CITSA.
- Annexe X. Consentement éclairé.
- Annexe XI. Déclaration des personnes interrogées.
- Annexe XII. Conclusions.

Inicial

EG

Paraphe

[Signature]

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Signature]