

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

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

Inicial

P. A. P.

4.1. Évaluation initiale.....	27
4.1.1. Rejet de la plainte.....	27
4.1.2. Recevabilité de la plainte.....	27
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

Inicial

JL

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

MRT

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

SP

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

Paraphe

SP

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

SP

- 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* » :

Inicial

EG

a) sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ;

Paraphe

MKH

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 ;

Inicial

P. A. P.

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 ;

Inicial

VP

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

f) sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail » (art. 3)

- 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

[Signature]

- 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

[Initials]

- 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

[Signature]

- 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

[Signature]

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

[Initials]

- sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ;
- 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 ;
- lors de voyages, de déplacements, d'événements ou d'activités sociales ou de formation liés au travail ;
- 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

10

Paraphe

[Signature]

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.

Inicial

[Signature]

11

Paraphe

[Signature]

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.

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.

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

Inicial

[Signature]

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

[Initials]

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

Paraphe

[Signature]

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.

Inicial

P. A. P.

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.

[Signature]

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).

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

M.R.H

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

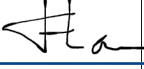
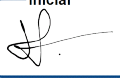
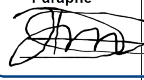


[Signature]

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.

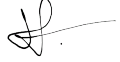
Paraphe



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.

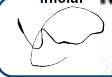
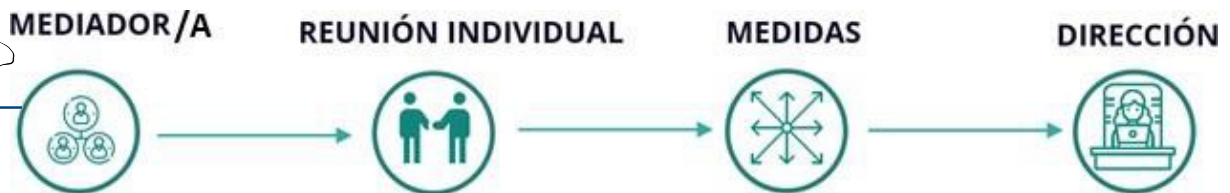
Inicial

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
[Signature]

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
[Signature]

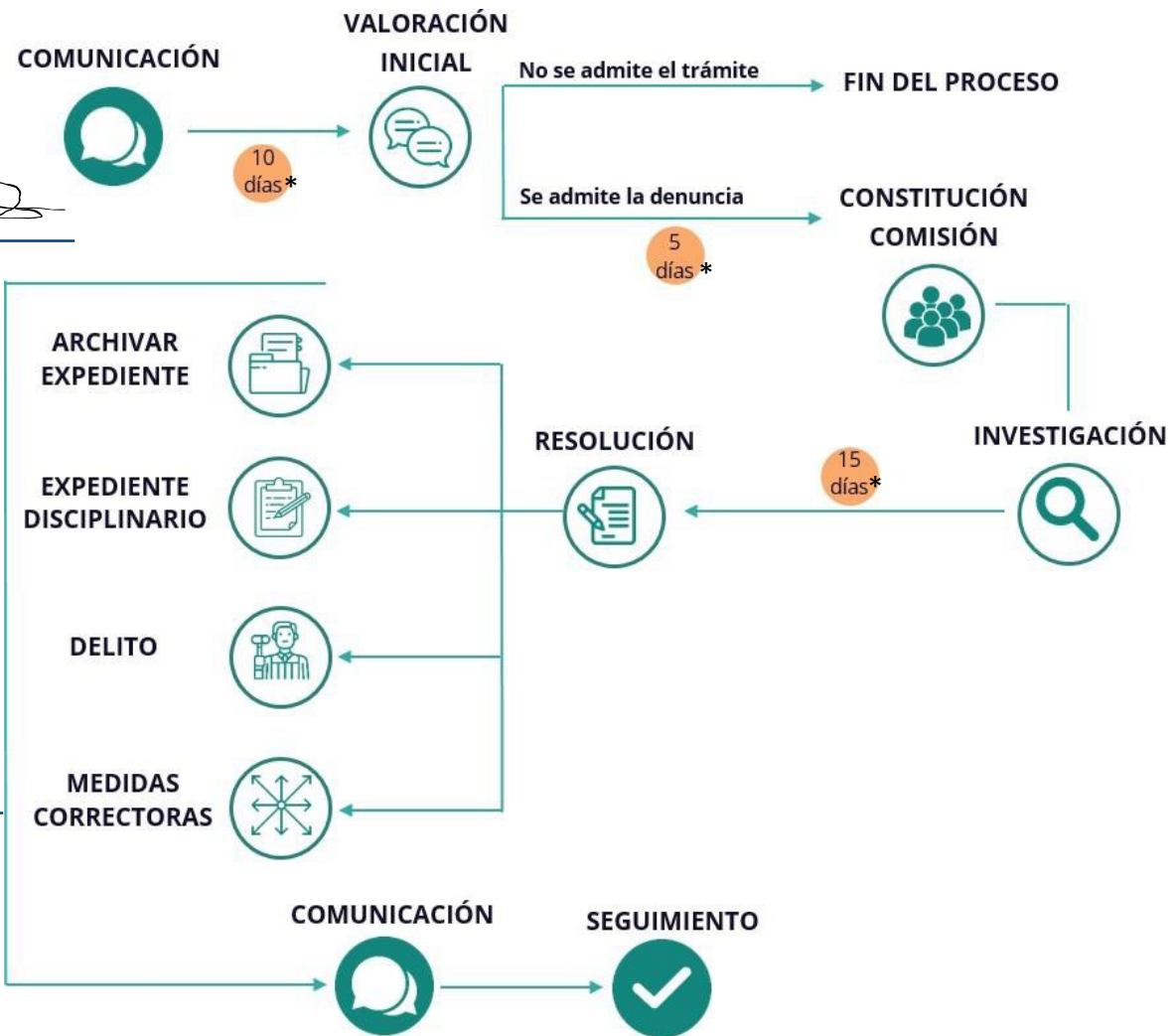
Paraphe
[Signature]

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
[Signature]



*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

M.R.H

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 :

Initial

J

- Confidentialité de l'ensemble du processus.
- Être informée de la plainte/dénonciation.
- Être informée de l'évolution de la plainte.
- Recevoir une copie de la plainte et y répondre.
- Être traitée équitablement.
- Être accompagnée d'une personne de confiance tout au long du processus.

Paraphe

J

Initial

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 :

Initial

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.
- 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.

Initial

V

**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

[Signature]

- 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.
- Proposition de mesures correctives et palliatives pour le cas.

Inicial

[Initials]

Paraphe

[Signature]

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

[Initials]

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]