

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE



JULIO 2024

Signé par :
Sebastien Pelletant
BAC08F8C4959447...

Signé par :
[Signature]
AB4EA662249348E...

Firmado por:
[Signature]
F22632C589FE4AC...

Signé par :
[Signature]
1DC8B9FB79B3497...

Firmado por:
Estrella Gorgén
06A0CA33C9124C4...

Signé par :
Montserrat Ramos Hernandez
4C233FDF7A7E849B...

Signed by:
Patricia Agüero Palacios
9B705A9328E6426...

Firmado por:
[Signature]
C21293BA354141B...

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

1. Introducción.....	3
2. Compromiso de la dirección.....	8
3. Marco legal del Plan de Igualdad.....	9
4. Partes suscriptoras del plan	12
5. Principios que rigen el Plan de Igualdad	13
6. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	13
7. Diagnóstico de Igualdad.....	14
8. Resumen Diagnóstico	46
9. Auditoría retributiva.....	47
10. Concepto y contenido del plan de igualdad	51
11. Participación de las personas	53
12. Objetivos generales del plan	53
13. Objetivos específicos	54
14. Estrategia	55
15. Ejes de actuación	55
16. Acciones de igualdad	56
17. Calendario de implantación	78
18. Seguimiento y evaluación	81
19. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	85
20. Procedimiento de modificación.....	87
21. Solución de discrepancias	88
22. Glosario conceptos clave	88
23. protocolo para la prevención del acoso	91

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

1. INTRODUCCIÓN

a. Lycée Français de Barcelone

Inicial

SP

A continuación se incluye la presentación de Lycée Français de Barcelone, extraída literalmente de la página web de la empresa, por tanto, se ha mantenido el lenguaje utilizado.

El Lycée français se estableció en Barcelona en 1924. Ha formado pues, hasta la fecha, a más de cinco generaciones de alumnos, de manera satisfactoria a juzgar por los distintos cargos ejercidos por sus exalumnos en la ciudad. Su papel fue especialmente importante —y apreciado— durante la guerra civil española y también después, en la posguerra.

Paraphe

SP

Hoy en día, el centro tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de los vínculos culturales entre España y Francia, a través del contacto diario entre alumnos de distinto origen, pero formados por los mismos maestros y que han adquirido los mismos conocimientos. Así, el Lycée cuenta **con sus propias tradiciones**, sin por ello olvidar su preocupación constante por **modernizarse** para garantizar a sus alumnos la mejor entrada a la Europa **del tercer milenio**.

Inicial

EG

Organización:

Paraphe

MRH

El Lycée está gestionado directamente por la Agencia para la Enseñanza Francesa en el Extranjero (AEFE) que garantiza el servicio de educación pública para los niños franceses, contribuye a fomentar la lengua y la cultura francesas acogiendo a alumnos extranjeros, participa en el refuerzo de las relaciones de cooperación entre los sistemas educativos franceses y extranjeros, y ayuda a las familias mediante becas para los niños franceses. La gestión del centro, realizada por un funcionario público francés, se lleva a cabo respetando las normas contables francesas. Su presupuesto es aprobado por la AEFE y sus cuentas financieras están sometidas al control del Tribunal de Cuentas francés. La educación impartida por el centro está homologada por el Ministerio de Educación Nacional francés, y va desde la educación infantil (preescolar) hasta el Bachillerato, de conformidad con el sistema educativo francés. Pero el Lycée, igualmente reconocido y autorizado por el Gobierno español, integra programas complementarios previstos por el acuerdo cultural franco-español en Lengua y Literatura, así como en Historia-Geografía («Ciencias Sociales»). A ello se añade una enseñanza obligatoria del catalán en cumplimiento de las decisiones del gobierno autónomo local, competente en materia de educación. Los acuerdos culturales prevén la equivalencia entre los estudios cursados en el Lycée français de Barcelone y los del sistema español en todos los niveles. El personal docente está en su mayoría compuesto por profesores titulares del Ministerio de Educación Nacional francés destinados al centro y por maestros locales para permitir un mejor dominio de los idiomas por los alumnos.

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

Objetivos:

El proyecto de centro del Lycée français de Barcelone se basa en objetivos comunes, basados en valores compartidos dentro de una sociedad democrática (respeto por el prójimo,

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

autonomía, responsabilidad, confianza, integración de las diferencias, laicismo, solidaridad, equidad, tolerancia...) y tiene por objetivo último empoderar al alumno en cuanto a:

Paraphe
H

- Su instrucción y su educación
- La elaboración de su proyecto personal y profesional
- Su inserción social en el seno de una sociedad europea

Para los padres, los alumnos y los miembros del personal, tomar la decisión de pertenecer a la comunidad del Lycée français de Barcelone supone disfrutar de toda la riqueza asociada a la multiculturalidad, aceptando a la vez sus reglas y restricciones.

Inicial
J.



Paraphe
J.

Inicial
EG



Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.



Inicial
J.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE 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

SP

496

CENTROS EN EL MUNDO

355

MIL ESTUDIANTES

136

PAÍSES

63

LENGUAS ENSEÑADAS

Reglamento interior:

Paraphe

SP

La matriculación de un alumno en el centro, desde la école maternelle hasta la Terminale, implica, para el alumno y su familia, la aceptación de las disposiciones del presente reglamento, así como las del reglamento financiero correspondiente (*véase el sitio web del Lycée*) y el compromiso de respetarlas.

Inicial

EG

El Lycée Français de Barcelona es un centro educativo francés en España, autorizado a funcionar según las condiciones establecidas en el acuerdo cultural francoespañol de 7 de febrero de 1969. La matrícula, la enseñanza y la media pensión son de pago. Este centro ofrece educación y acoge a alumnos de:

1. Primaria

- *Maternelle* o jardín de infancia (PS* a GS) (equivalente a educación infantil): la "École maternelle" está situada en el n.º 5 de la calle Munner
- *Élémentaire* (CP a CM2) (equivalente a primaria)

Paraphe

MRH

2. Secundaria (equivalente a ESO y bachillerato)

- *Collège* (6º a 3º)
- *Lycée* (Seconde a Terminale)

Inicial

P. A. P.

En este reglamento, el término "centro" se refiere al conjunto de la escuela primaria y la secundaria. El presente reglamento interior presenta las normas establecidas para garantizar que nuestra comunidad escolar se organice y funcione de acuerdo con la finalidad de un espacio de educación y formación. Estos principios de laicidad, pluralismo y neutralidad se recogen en la carta de laicidad en la escuela. Así, estas normas se aplican no solo en las instalaciones escolares, naturalmente, sino también durante los viajes, las salidas escolares y otras actividades organizadas por el centro.

Inicial

SP

ACLARACIONES:

- En el sistema educativo español, la Educación Primaria abarca seis cursos, denominados de 1º a 6º de Primaria.
- En el sistema educativo francés, la Educación Primaria abarca cinco años y se conoce como "École Élémentaire". Incluye los cursos de CP (*Cours Préparatoire*) a CM2 (*Cours Moyen 2*).
- Tanto en el sistema educativo francés como en el español, la Educación Secundaria se divide en dos etapas, aunque hay diferencias en la estructura y duración de cada etapa.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- *A partir del año escolar 2023-2024, el Liceo Francés de Barcelona incorpora a alumnado de 2 años en una clase denominada TPS (*Toute petite section*).

Paraphe

Ha

Inicial

JL

Sistema francés	Sistema español
Collège (6ème a 3ème)	ESO (De 1º a 4º)
Lycée (2nde a Terminale)	Bachillerato (1º y 2º de Bachillerato)

Paraphe

JL



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

Anexo financiero

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

Inicial

JL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

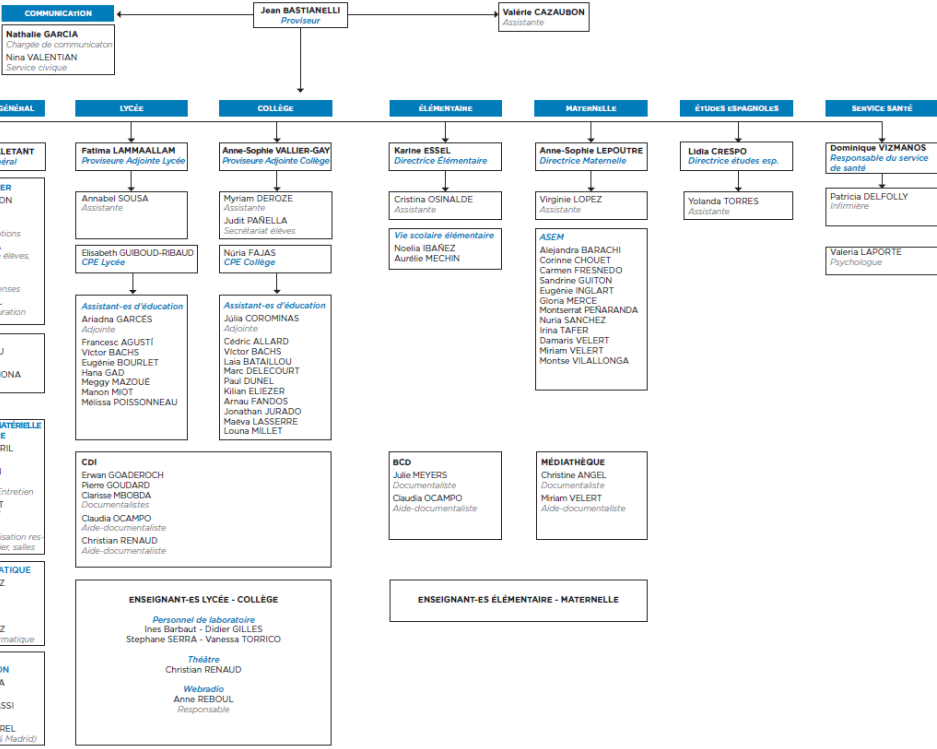
1.2. Estructura

Paraphe

Handwritten signature



ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU LFB
Année scolaire 2023-2024



Initial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

Initial

EG

Paraphe

Handwritten signature

1.3. Convenio colectivo

Initial

P. A. P.

La plantilla de Lycée Français de Barcelone cuenta con un Convenio Colectivo propio:

Initial

Handwritten signature

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL LICEO FRANCÉS DE BARCELONA

PREÁMBULO

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:

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

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

1.4. Representación sindical

Paraphe

[Signature]

La RLPT de LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE está formada por 2 hombres y 2 mujeres:

- Patricia Agüera Pàmies (Independiente)
- Estrella Gorjón Guillén (Fesp-Ugt)
- Santiago Sala Reverté (Fesp-Ugt)
- Victor Valiente Vázquez (Usoc e independiente)
- Dámaris Velert (Independiente)
- Montserrat Martínez Navarro (Independiente)
- Céline Marin (Fesp-UGT)

Inicial

[Initials]

Paraphe

[Signature]

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El 16 de enero de 2023, LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE firma su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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, entendiendo 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

Proviseur,

[Signature]
Jean BASTIANELLI



Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Initials]

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

3. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Paraphe

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el “*Tratado de Roma*”, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en su artículo 119.

Inicial

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “*Tratado de Maastricht*”, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el art. 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el art. 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

Paraphe

“*La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea*” de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

Inicial

EG

“*El Tratado de Ámsterdam*” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

Paraphe

MRH

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

Inicial

P. A. P.

“*La Directiva 73/2002*” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “*La Directiva 76/207/CEE*” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“*La Directiva 2004/113/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

Inicial

“*La Directiva 2006/54/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Marco normativo español

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

H

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

Inicial

J.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas "2002/73/CE y 2004/113/CE" —mencionadas con anterioridad— transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas y entidades de más de 250 personas en plantilla.

Paraphe

J.

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la "asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género".

Inicial

EG

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española el concepto de "Planes de Igualdad". En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición "*Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*".

RD 6/2019

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007; algunas de las medidas son:

- Las empresas y entidades con 50 o más personas trabajadoras deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).
- Registro salarial de la empresa o entidad.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.
- Modificación de sanciones.
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

RD 901/2020

El Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Inicial

V.

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

- Las empresas (o entidades) que componen un grupo de empresas (o entidades) podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas (o entidades) del grupo.
- Las empresas y entidades deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

RD 902/2020

RD 902/2020

El Real Decreto para las empresas y entidades que cuenten al menos con 50 personas trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y la de las personas trabajadoras. En las empresas y entidades donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa o entidad y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o entidad.
 - Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...
 - Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa o entidad, al registro salarial de la misma. Si no existe RLPT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa o entidad (promediadas de mujeres y hombres).**
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
 - Las empresas y entidades deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
 - Las personas profesionales que representen legalmente a las personas trabajadoras (RLPT) participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultadas en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
 - La finalidad de la auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
 - Las empresas y entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
 - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Paraphe

H

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Inicial

J.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Paraphe

J.

Inicial

EG

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Paraphe

MRH

El presente plan de igualdad está realizado y negociado por la Comisión de Igualdad de de Lycée Français De Barcelone, constituida en Barcelona el 16 de Enero de 2023, en la sede de Lycée Français De Barcelone. Está constituida por:

En representación de la Empresa:

Inicial

P. A. P.

- Marina Andreu (de permiso por nacimiento y cuidado de lactante, la cual será sustituida por Juan Manuel González durante el período en que esté ausente del centro)

Inicial

R.

- Richard Becerril
- Fatima Lammaallam
- Sébastien Pelletant

En representación de las personas trabajadoras:

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

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Víctor Valiente Vázquez (Independiente)

Paraphe

Asesor/a:

- Paula Mattio, consultora experta en materia de igualdad y conciliación en las empresas.

Además, se suman las personas representantes de los sindicatos franceses que expresan su interés en participar:

Inicial

SP

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

Paraphe

5. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

Inicial

EG

1. Está diseñado para todas las personas que componen la empresa, sean mujeres, hombres u otras identidades.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes suscriptoras del plan.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Inicial

SP

ÁMBITO PERSONAL:

En base a lo dispuesto en el artículo 8.2 del R.D 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la plantilla de Lycée Français De Barcelone, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial provincial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Barcelona, Cataluña, 222 personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ÁMBITO TEMPORAL:

Paraphe

H

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, 12 de julio 2024, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

Inicial

P.

7. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Paraphe

H

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Responsable del Plan de Igualdad.

Inicial

EG

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

Paraphe

MRH

El lenguaje utilizado en la realización del presente diagnóstico ha sido neutro e inclusivo. Los posibles conceptos y/o palabras de tipo no inclusivo que pueda haber en el documento forman parte de la información corporativa de la empresa, y que, por motivos de rigurosidad, hemos mantenido sin hacer ninguna modificación. Será en el contenido del plan donde pondremos en marcha las acciones correspondientes para garantizar un uso respetuoso del lenguaje para todas las personas en la empresa.

Inicial

P. A. P.

7.1. Datos demográficos

Inicial

V

Sexo

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
[Signature]

Inicial
[Initials]

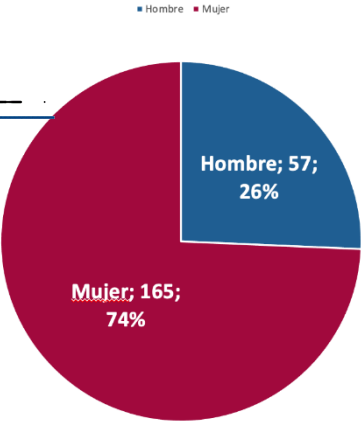
Paraphe
[Signature]
Edad

Inicial
EG

Paraphe
MRH

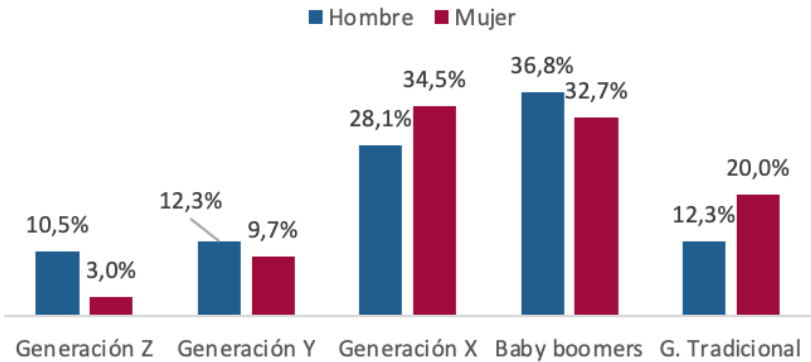
Inicial
P. A. P.

Inicial
[Initials]



El porcentaje de mujeres (74%) y hombres (26%) en la plantilla de Lycée Français De Barcelone no se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

Edad por total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las generaciones sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres pertenece a la generación BB, en un 36,8%, mientras que el mayor porcentaje de mujeres pertenecen a la generación X, en un 34,5%.

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 DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

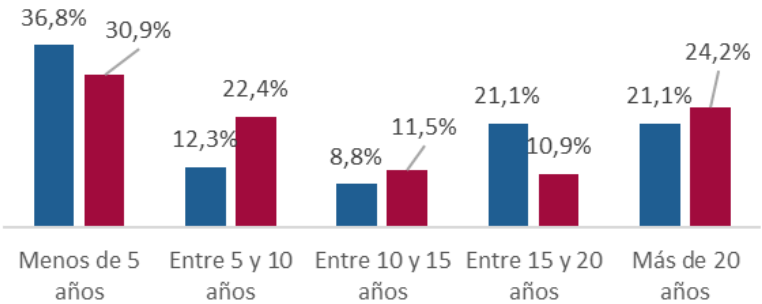
La edad media de la plantilla es de 47,10 años, 45,40 en el caso de los hombres y 47,69 en el de las mujeres.

Paraphe

Antigüedad

Distribución plantilla según antigüedad por
total sexo

Hombre Mujer



Paraphe

Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres como de mujeres, lleva trabajando en LFB menos de 5 años, en un 36,8%, y un 30,9% respectivamente.

Inicial

EG

Nota de la RLPT: El Comité de Empresa tiene constancia de errores en las antigüedades de varias personas, lo que implica que estos datos no reflejan con precisión la realidad. En un acuerdo reciente en el Tribunal Laboral de Cataluña, la Dirección se comprometió a revisar y regularizar los posibles errores en la antigüedad antes del 31 de enero de 2024.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

Nivel de estudios

Nivel de estudios

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

JP.

Paraphe

Am

Inicial

EG

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%

Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el nivel de estudios sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres como de mujeres se concentra en el nivel formativo de “Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados).

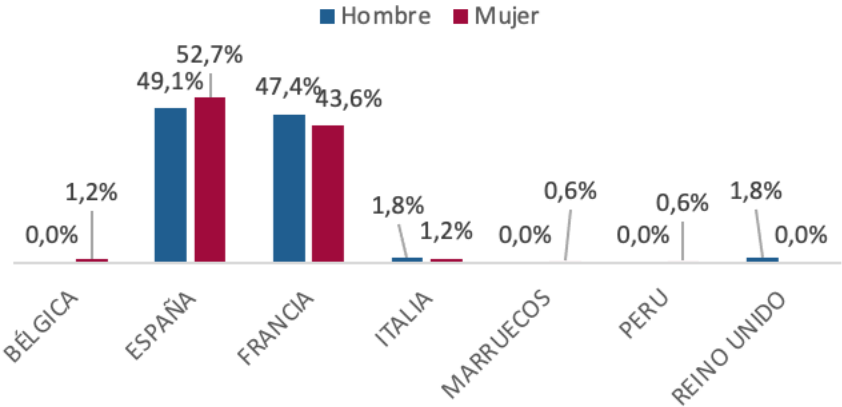
Nota de la RLPT: El Comité de Empresa tiene constancia de errores en la formación de varias personas, lo que implica que estos datos no reflejan con precisión la realidad.

Paraphe

MRH

Nacionalidad

Distribución por nacionalidad por total sexo



Inicial

P. A. P.

Inicial

JP.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Si analizamos cómo se distribuye la plantilla sobre la nacionalidad y el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres como de mujeres tienen nacionalidad española, en un 49,1% y un 52,7% respectivamente.

Paraphe

Handwritten signature

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

Inicial

Handwritten initials

Responsabilidades: Hijos/as

Paraphe

Handwritten signature

El 30,2% de la plantilla tiene hijos/as, concretamente se trata del 6,3% de los hombres y el 23,9% de las mujeres. El 12,3% de los hombres y el 12,1% de las mujeres tienen 1 hijo/a, el 10,5% de los hombres y el 18,2% de las mujeres tienen 2 hijos/as y solamente el 1,8%, de los hombres y el 1,8% las de mujeres tienen 3 hijos/as.

Inicial

EG

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

MRH

	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.

Nota: En este caso, la RLPT considera que tampoco son correctos los datos presentados por meHRs, puesto que la información proporcionada por el departamento de RR.HH. no está actualizada.

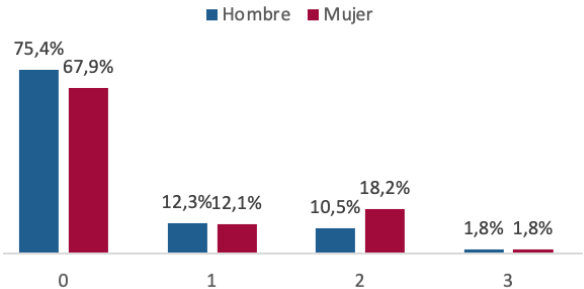
Inicial

Handwritten initials

“Tampoco se toma en cuenta la responsabilidad que supone tener a otras personas a cargo (familiares con discapacidades, con edades avanzadas, con enfermedades graves, etc.), un factor que suele implicar cuidados por parte de mujeres principalmente y que se debería incluir, a nuestro juicio, en este diagnóstico derivado de la auditoría de igualdad llevada a cabo por meHRs.”

7.2. Distribución de Lycée Français De Barcelone

Distribución por puesto/departamento



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

JP.

Paraphe

Shm

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%

Inicial

EG

Se debe tener en cuenta que este análisis de puestos se ha elaborado antes de realizar la Valoración de Puestos de Trabajo y la Auditoría Retributiva, por tanto, los resultados son diferentes porque se está analizando un número distinto de personas en plantilla.

Paraphe

MRH

Como se puede observar, los puestos de Ayudante de laboratorio, Administración y Asistente de educación se encuentran en los valores de equilibrio entre mujeres y hombres. Por otro lado, los puestos de P. Tit. Primaria y Jefe/a de Negocios se encuentran feminizados (de la misma forma que se encuentran los totales). Finalmente, el puesto de P. Tit. Bachillerato, aunque no presenta equilibrio, está más próximo a alcanzar los valores de equidad entre mujeres y hombres.

Inicial

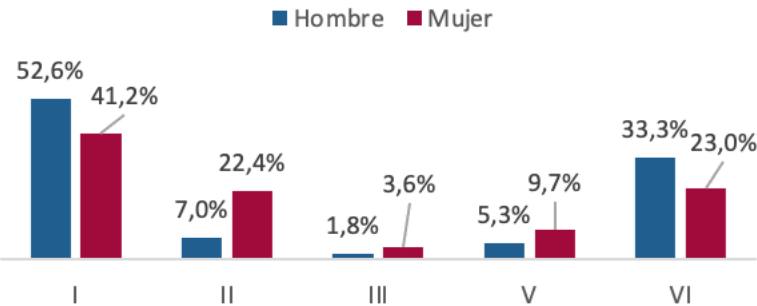
P. A. P.

Distribución por grupos profesionales

Distribución por grupo profesional por total
sexo

Inicial

JP.



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el grupo profesional sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres se encuentra en el grupo profesional I, con un 52,6% y un 41,2% respectivamente.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE 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

SP

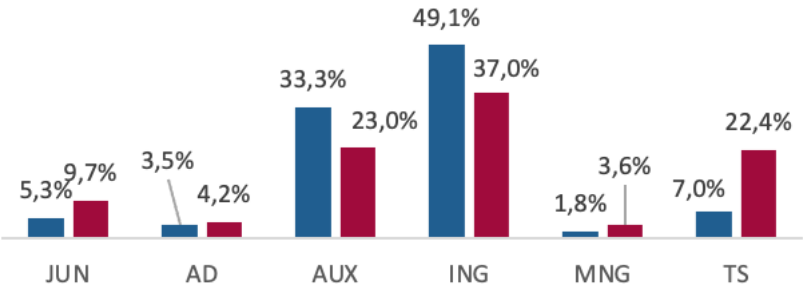
Distribución por categoría

Distribución por categoría profesional por total sexo

Paraphe

Ha

Hombre Mujer



Inicial

EG

Paraphe

MRH

Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la categoría profesional sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres como de mujeres, se encuentra en la categoría profesional “ING”, en un 49,1% y un 37% respectivamente.

Inicial

P. A. P.

Equiparación Clasificación y Puestos de Igual Valor CES

Inicial

SP

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

Equiparación Clasificación y Puestos de Igual Valor CES

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
H

Inicial
P.

Paraphe
J

	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			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

Inicial
EG

7.3. Condiciones de trabajo y conciliación

Condiciones de trabajo

En su Reglamento Interior, encontramos que en el apartado “Vida cotidiana en el centro – Vida escolar” se nos especifican los siguientes horarios:

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
V

1. École maternelle:
 - lunes, martes y jueves: 9:00 a 12:30 y 14:00 a 16:30
 - viernes: 9:00 a 12:30 y 14:00 a 15:30
 - miércoles: 9:00 a 12:00
2. École élémentaire:
 - Los alumnos pueden acceder al centro 10 minutos antes del comienzo de las clases por la mañana y por la tarde. Los alumnos salen del centro de 16:00 a 16:10 (lunes, martes y jueves), de 12:20 a 12:30 (miércoles) y de 15:00 a 15:10 (viernes).
 - **CP - CE1:** lunes, martes y jueves: 8:40 a 11:50 y 13:20 a 16:00 miércoles: 8:40 a 12:20 viernes: de 8:40 a 11:50 y de 13:20 a 15:00
 - **CE2 - CM1 - CM2:** lunes, martes y jueves: 8:40 a 12:30 y 14:00 a 16:00, miércoles: 8:40 a 12:20, viernes: 8:40 a 12:30 y 14 a 15:00
3. Secundaria:
 - Las puertas se abren a las 8:00. Cierre de la reja y subida a clase a las 8:25 de la mañana.

Existe una cafetería, no gestionada por el centro, abierta de 10 a 16 horas. En ella no hay control de asistencia de alumnos de secundaria entre las 13:30 y las 15:00 horas, horario reservado a los alumnos de lycée.

Nota de la RLPT: El Comité de Empresa quiere dejar constancia de errores en este apartado, que desde su visión no son correctos.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE

CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023

SEPTEMBRE 2022

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

OCTOBRE 2022

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

NOVEMBRE 2022

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

DÉCEMBRE 2022

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

JANVIER 2023

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

FÉVRIER 2023

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

MARS 2023

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

AVRIL 2023

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

MAI 2023

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

JUIN 2023

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

Pré-rentree enseignants

Rentrée 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

Sous réserve de validation de l'AEFE

Inicial

P. A. P.

Por otro lado, en el Manual de Bienvenida "Rentrée 2023" también se cuenta con información relativa a este ámbito.

Inicial

SP

Entre la diferente información que proporciona, encontramos la relativa a la organización del regreso a las clases del estudiantado y el calendario previsto para los años 2023-2024, los horarios y la organización de las clases, entre otras cuestiones de especial relevancia. El resto de información se establece según el convenio colectivo de aplicación.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe

Inicial

Paraphe

Calendrier scolaire 2023-2024

Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août 2024
1 V Fin semestre	2 D	1 M Rentrée	1 V	1 J Fête de l'Enfance	1 J	1 V	1 J Fête de l'Enfance	1 V	1 J Fête de l'Enfance	1 J	1 J
2 S	2 L	2 M	2 V	2 M	2 V	2 S	2 M	2 V	2 J	2 M	2 V
3 D	3 M	3 V	3 D	3 M	3 V	3 D	3 M	3 V	3 D	3 M	3 V
4 L	4 M	4 V	4 L	4 J	4 D	4 L	4 V	4 D	4 M	4 J	4 D
5 M	5 V	5 D	5 M	5 V	5 L	5 M	5 V	5 D	5 M	5 V	5 L
6 M	6 V	6 D	6 M	6 V	6 L	6 M	6 V	6 D	6 M	6 V	6 L
7 J	7 S	7 M	7 V	7 D	7 M	7 V	7 D	7 M	7 V	7 D	7 M
8 V	8 D	8 M	8 V	8 L	8 J	8 V	8 L	8 M	8 V	8 D	8 L
9 S	9 L	9 V	9 D	9 M	9 V	9 S	9 M	9 V	9 J	9 D	9 M
10 D	10 M	10 V	10 D	10 M	10 L	10 D	10 M	10 V	10 J	10 D	10 M
11 L	11 M	11 V	11 D	11 M	11 V	11 S	11 M	11 V	11 J	11 D	11 M
12 M	12 V	12 D	12 M	12 V	12 L	12 D	12 M	12 V	12 J	12 D	12 M
13 V	13 D	13 M	13 V	13 D	13 M	13 V	13 D	13 M	13 V	13 D	13 M
14 J	14 L	14 V	14 D	14 M	14 V	14 S	14 M	14 V	14 J	14 D	14 M
15 M	15 V	15 D	15 M	15 V	15 L	15 D	15 M	15 V	15 J	15 D	15 M
16 M	16 V	16 D	16 M	16 V	16 L	16 D	16 M	16 V	16 J	16 D	16 M
17 J	17 S	17 M	17 V	17 D	17 M	17 V	17 D	17 M	17 V	17 D	17 M
18 V	18 D	18 M	18 V	18 L	18 J	18 V	18 L	18 M	18 V	18 D	18 L
19 S	19 L	19 V	19 D	19 M	19 V	19 S	19 M	19 V	19 J	19 D	19 M
20 D	20 M	20 V	20 D	20 M	20 L	20 D	20 M	20 V	20 J	20 D	20 M
21 L	21 M	21 V	21 D	21 M	21 V	21 S	21 M	21 V	21 J	21 D	21 M
22 M	22 V	22 D	22 M	22 V	22 L	22 D	22 M	22 V	22 J	22 D	22 M
23 V	23 D	23 M	23 V	23 D	23 M	23 V	23 D	23 M	23 V	23 D	23 M
24 J	24 L	24 V	24 D	24 M	24 V	24 S	24 M	24 V	24 J	24 D	24 M
25 M	25 V	25 D	25 M	25 V	25 L	25 D	25 M	25 V	25 J	25 D	25 M
26 M	26 V	26 D	26 M	26 V	26 L	26 D	26 M	26 V	26 J	26 D	26 M
27 J	27 S	27 M	27 V	27 D	27 M	27 V	27 D	27 M	27 V	27 D	27 M
28 V	28 D	28 M	28 V	28 L	28 J	28 V	28 L	28 M	28 V	28 D	28 L
29 S	29 L	29 V	29 D	29 M	29 V	29 S	29 M	29 V	29 J	29 D	29 M
30 D	30 M	30 V	30 D	30 M	30 L	30 D	30 M	30 V	30 J	30 D	30 M
31 L	31 M	31 V	31 D	31 M	31 V	31 S	31 M	31 V	31 J	31 D	31 M

Inicial
EG

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se concede una flexibilidad de manera informal según las necesidades que presente la persona trabajadora. Asimismo, se hace especial hincapié en el caso de las personas con Jornada Reducida a causa de una Guarda Legal por cuidado de Menor. No obstante, a pesar de estos esfuerzos, en ocasiones, resulta inviable

Paraphe
MRH

En otros casos, y siempre que el puesto lo posibilite, se amoldan los horarios en función de las necesidades.

Inicial
P. A. P.

No obstante, se han registrado casos en los que, además de experimentar una disminución salarial debido a la reducción de la jornada, las personas trabajadoras han tenido que recurrir a ayuda externa para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

En otros casos, y siempre que el puesto lo posibilite, se amoldan los horarios en función de las necesidades.

Inicial

Otra cuestión de relevancia es que el personal docente de Secundaria no recibe sus horarios para el año escolar hasta 24 horas o incluso menos antes del inicio del mismo, generando considerable angustia entre el personal docente que necesita conciliar su vida laboral y personal.

El profesorado de Secundaria puede tener una jornada de 20h semanales si su especialidad es la de Educación Física y Deportiva. Lo que realmente se suele proponer es que se escoja una mañana o una tarde libre, o bien una hora de entrada o de salida fija para todos los días.

Por otro lado, en caso de necesidad de reducción de jornada se envía una solicitud por correo, indicando los niveles y horarios específicos que presentan una necesidad de modificación.

En esta solicitud no hay interacción directa con dirección, sino con la persona responsable directa. Finalmente se valora la situación y se valida o no desde dirección.

Finalmente, no se informa a la plantilla de manera formal sobre los derechos y permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad a los que pueden acogerse.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

H

Ya desde el preámbulo del convenio colectivo de empresa se anuncian en el punto g) “las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”.

En el convenio colectivo de aplicación, concretamente en el **capítulo IX “PRESTACIÓN DE NACIMIENTO, CUIDADO DEL/LA MENOR Y DESARROLLO PROFESIONAL. Art. 28. Maternidad, paternidad y vacaciones”**, se contempla lo siguiente:

Inicial

P.

En cualquiera de los supuestos legales de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento en los que el periodo de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo coincida total o parcialmente con las vacaciones pactadas del calendario en vigor, se tendrá derecho a disfrutar de las mismas (devengadas y no disfrutadas), en fecha distinta a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión de contrato, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Paraphe

Jm

Artículo 29. Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuido o podrán dividir esa hora de ausencia en las fracciones.

Inicial

EG

Por propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada completa normal en una hora con la misma finalidad o acumular en jordanas completas esta hora de reducción de la jornada de trabajo.

Paraphe

MRH

En caso de que la persona trabajadora opte por la acumulación, ésta será de veinte días naturales a disfrutar, salvo pacto entre las partes, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad o paternidad, una vez haya disfrutado de la totalidad de las vacaciones no disfrutadas a recuperar del calendario escolar del LFB en vigor a partir del nacimiento del hijo o hija.

Inicial

P. A. P.

Por otro lado, en el “capítulo IV LICENCIAS Y PERMISOS, concretamente en el artículo 13. Permisos retribuidos”, se contempla la siguiente:

Las personas trabajadoras afectadas por el convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo, conservando el derecho a su retribución, por alguno de los motivos y por la duración que en cada caso a continuación se indica:

Inicial

P.

- a) **Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio o pareja estable/pareja de hecho.** A elección de la persona trabajadora, siempre que organizativamente sea posible, previa autorización por parte de la Dirección de la empresa se podrá disfrutar de este permiso con posterioridad a la fecha del enlace matrimonial, dentro de los 12 meses siguientes al momento en que tenga lugar el matrimonio o la aceptación oficial de pareja estable/pareja de hecho.

En todo caso, el trabajador y/o trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de quince días naturales.

- b) **Hasta tres días laborables en caso de intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Cuanto, por tales motivos, la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros desde su domicilio, el plazo será de hasta cinco días. En el supuesto de que necesite trasladarse al extranjero, este plazo se incrementará en un día más.

Paraphe

H

c) **Un día por traslado de domicilio habitual.** La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación de siete días naturales.

d) **Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.** Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá ser suspendida la relación laboral en virtud de una excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que la persona trabajadora, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en el centro.

Inicial

P.

e) **Un día de boda familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.** La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de siete días naturales.

Paraphe

M

f) **Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas en los términos establecidos legalmente.**

g) **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las personas trabajadoras embarazadas,** previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Inicial

EG

h) **Para realizar exámenes de titulaciones académicas reconocidas oficialmente, y/o derivadas de una formación promovida por la empresa y relacionada con el puesto de trabajo habitual,** las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, manteniendo sus retribuciones salariales totales. Las personas trabajadoras que deseen disfrutar de este permiso deberán justificar tanto la formalización de la matrícula, como la asistencia a los exámenes correspondientes.

Paraphe

MRH

i) **Todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de un máximo anual de 20 horas para asistir a un consultorio médico y/o para acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad,** avisando con tres días de antelación o en un plazo inferior si ello no fuere posible por causas ajenas al trabajador/a y, en todo caso, justificándose adecuadamente.

Inicial

P. A. P.

j) **Para ausencias causadas por el cuidado de un/a hijo/a enfermo/a o para la custodia momentánea.** La autorización de ausentarse se otorga para los/las hijos/as menores de 16 años. No se limita la edad si el/la hijo/a certifica grado de minusvalía. Las autorizaciones de ausencia se descuentan por curso escolar en medias jornadas trabajadas (ejemplo: una hora de trabajo por la mañana equivale a una media jornada). La duración máxima anual es igual, cualquiera que sea la jornada trabajada, a la cantidad de medias jornadas semanales trabajadas a las cuales se añaden 2 medias jornadas:

Inicial

P.

Cuando un trabajador o trabajadora es único custodio del hijo/a o cuando la pareja no pueda optar a beneficiarse por parte de su empleador, que no sea el LFB, de la autorización de ausentarse, la duración máxima se multiplica por 2 con el límite máximo de 12 medias jornadas por curso escolar previa presentación de los justificantes siguientes

- Certificado médico que indique la necesidad de la custodia del hijo/a por parte del trabajador/a.
- Atestado del empleador/a de la pareja que justifique de la no autorización para ausentarse por este concepto.

Por último, en el artículo 14, se recogen los permisos no retribuidos de la siguiente forma:

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar hasta quince días de permiso sin derecho a retribución por cada curso escolar. La solicitud deberá hacerse por escrito con al menos quince días naturales de preaviso respecto a la fecha prevista del inicio del mismo. En caso de urgencia o necesidad constatada, no será necesario el periodo de preaviso.

Paraphe

Ha

- En caso de coincidencia en las fechas de disfrute entre dos personas trabajadoras del mismo nivel de responsabilidad, la empresa podrá denegar la concesión del permiso a la persona trabajadora que lo hubiese solicitado en última instancia atendiendo a las necesidades del servicio, y tras escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras.

Paraphe

Jm

- Además de la concesión específica del permiso no retribuido descrito en el párrafo anterior, la empresa podrá incluir en esta misma categoría de licencias no retribuidas todas aquellas ausencias que no estén contempladas en el artículo precedente.

Inicial

EG

- Por último, se cuenta con un Protocolo de Desconexión Digital donde se contemplan medidas específicas para combatir el uso de las herramientas digitales y de la comunicación profesional fuera del horario laboral, aplicable a toda la plantilla, tanto al personal de dirección como al personal empleado.

Paraphe

MRH

- Por otro lado, se han establecido comunicaciones con el Comité de Empresa donde se ha establecido que se enviará a la plantilla la información sobre los horarios con un mes de antelación. Asimismo, se determinó que a las reuniones solamente es obligatoria la presencia de las personas tutoras, pero no de todo el profesorado convocado, entendiendo que pueden no ser compatibles con sus necesidades de conciliación.

Inicial

P. A. P.

- No obstante, hay una serie de horas que hacen referencia a las reuniones (35-36h) que se deberán cumplir, al menos una vez al trimestre.

Inicial

P. A. P.



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

Preámbulo

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:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

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

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

Préambule

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 représentants 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 :

Article 1 - Domaine d'application

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

Nota de la RLPT: El profesorado, en general, desea asistir a las juntas de evaluación, en las cuales se discuten y se toman decisiones importantes con respecto a lo que se transmitirá al alumnado al finalizar el trimestre acerca del trabajo que ha realizado durante todo el período. El problema es que algunas de estas juntas de evaluación se suelen celebrar a horas incompatibles con la conciliación laboral, familiar y personal (a partir de las 18:40h). Si hay personas que no acuden a dichas juntas (aun queriendo asistir) debido a estas incompatibilidades, pueden ser objeto de discriminación.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

En Secundaria, el personal docente recibe información sobre sus horarios para el curso escolar tan solo un día antes de su inicio, generando una angustia considerable entre el personal que tiene a su cargo hijos/as menores o personas dependientes.

Paraphe

Ha

Las reuniones masivas con las familias del alumnado, las cuales se celebran dos veces por cada curso escolar, suelen agendarse con escaso tiempo de antelación, en ocasiones con tan solo una semana de aviso, y además, suelen programarse para horas muy tardías, llegando incluso hasta las 20:00 o 21:00 de la noche. Asimismo, las juntas de evaluación, en algunas ocasiones, se convocan fuera del horario escolar, a partir de las 18:40. Esta situación claramente dificulta la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar para el personal docente.

Inicial

SP

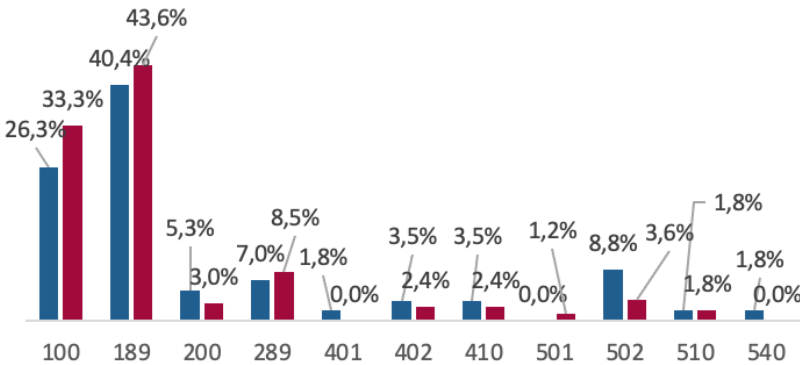
Paraphe

Contratación

SP

Distribución por tipo de contrato por total sexo

Hombre Mujer



Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de contrato sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres como de mujeres, tiene un tipo de contrato 189, es decir, un contrato indefinido a tiempo completo, transformación de un contrato temporal.

Inicial

SP

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	0	2	2
502	5	6	11
510	1	3	4
540	1	1	2
Total general	57	165	222

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

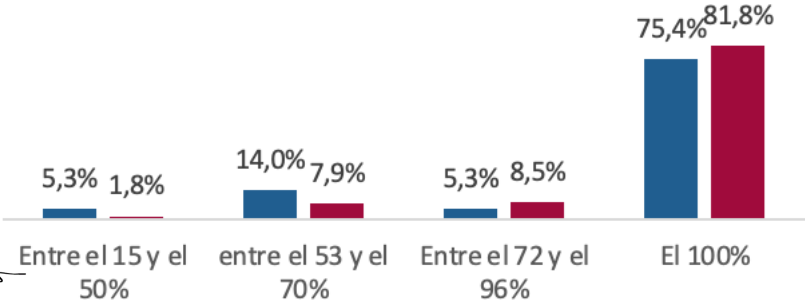
Jornada/ turnos

Paraphe

Ha

Distribución por porcentaje de jornada por
total sexo

Hombre Mujer



Inicial

SP

Paraphe

Ha

Si analizamos los porcentajes de jornada sobre el total de mujeres y hombres, vemos que, tanto los hombres como las mujeres, se concentran en mayor medida en la realización del 100% de la jornada laboral.

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

Permisos por nacimiento años 2019-2020

Inicial

P. A. P.

Observamos que el mayor número de permisos por nacimiento se solicitaron durante 2020.

Aunque el total de permisos disfrutados mantienen la proporcionalidad con la representatividad de hombres y mujeres en plantilla, apenas ha habido permisos por nacimiento solicitados por parte de trabajadores, con independencia del año analizado.

Inicial

SP

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 DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

7.4. Selección y contratación

Paraphe

Handwritten signature

Cuando existe un puesto vacante se redacta la hoja de candidatura (ejemplo en descripción de puestos) y se publica en nuestra página web durante 3 semanas. Existe un periodo en el año entre abril y mayo que llamamos "campana oficial" en la que se publican los puestos vacantes a partir del 01/09 (fecha del inicio del curso escolar). Una vez recibidas todas las candidaturas, los representantes del comité de empresa y sindicatos franceses designados mediante decreto por el embajador de Francia (documento - decisión embajador) tienen un periodo de consulta de estas candidaturas. Pasado este plazo, el Proviseur convoca a las personas seleccionadas (entre 3 o 4 normalmente) para realizar una entrevista en presencia de los representantes, él mismo y el responsable de departamento si procede.

Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

Una vez realizadas las entrevistas se realiza una clasificación de las personas candidatas en acuerdo con comité y sindicato. En junio se reúne la CCPL (comisión consultiva paritaria local documento Guide CCPL), dónde se presentan, junto con todos los miembros convocados por el embajador, el Proviseur, y embajada, las candidaturas y se decide la clasificación final. Una vez validado, se comunica a todos los candidatos si han sido seleccionados o no.

Inicial

EG

En el caso de un puesto de sustitución, se publica en la web y en LinkedIn el tiempo necesario hasta encontrar el perfil adecuado. Las entrevistas para el personal docente las realiza la adjunta el Proviseur y en el caso del resto de personal, las entrevistas se realizan por la persona responsable de recursos humanos y el secretario general.

Paraphe

MRH

Incorporaciones 2019-2020

Año de las incorporaciones por total sexo

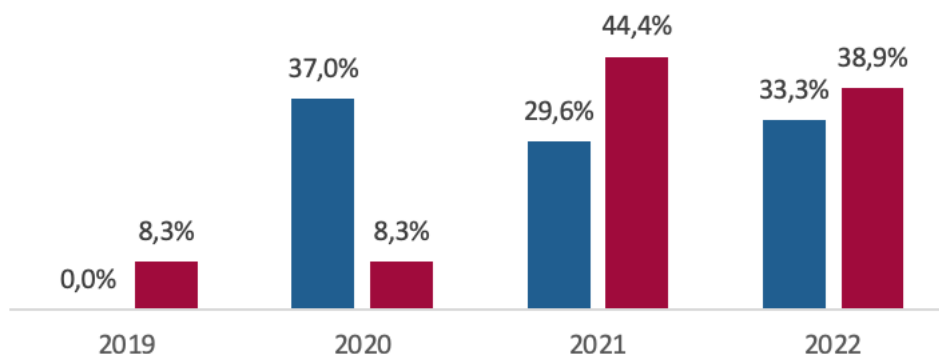
■ Hombre ■ Mujer

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten signature



Si analizamos cómo se distribuyen las incorporaciones según el año y el total del sexo, vemos que el año donde se incorporaron el mayor número de hombres fue en el año 2020, mientras que en el caso de las mujeres fue en 2021.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

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

Bajas definitivas 2019-2022

Paraphe

Ha

Distribución por bajas definitivas por total sexo

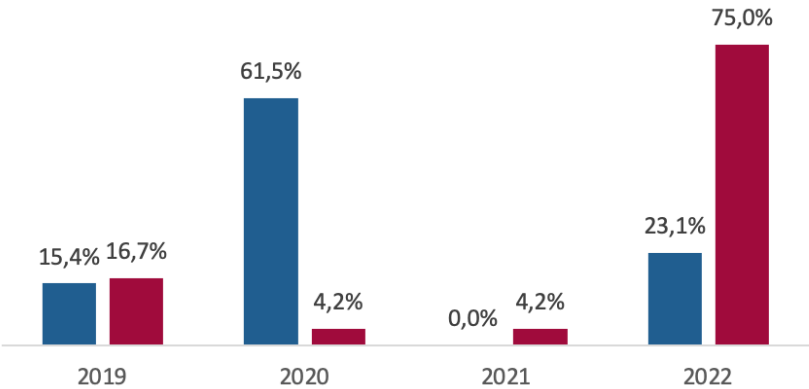
Hombre Mujer

Inicial

EG

Paraphe

MRH



Inicial

P. A. P.

Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que en 2020 se dieron el 61,5% de las bajas de hombres de los últimos años, siendo el año 2022 el más destacado en el caso de las bajas de las mujeres, en un 75%.

Inicial

SP

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

7.5. Promoción

Artículo 30. Evolución de la carrera profesional.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE podrá proponer, según las necesidades de la empresa, una entrevista individual con todas las personas trabajadores que se encuentren afectas a este convenio.

Paraphe

H

Las entrevistas, que se convocarán mediando un preaviso por escrito de una semana, tendrán por objeto tratar cuestiones tales como la evolución y el desarrollo profesional de cada trabajador/a, la formación continua y la mutua contribución de la persona trabajadora y la empresa al desarrollo de los objetivos generales y específicos de LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE.

Inicial

P.

A tal efecto, propondrá la empresa como documento de referencia para el proceso de seguimiento una ficha específica inspirada en el *compte rendu d'entretien professionnel* que, en todo caso, podrá ser desarrollada por la comisión paritaria

Paraphe

H

Promociones 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.

Si analizamos cómo se distribuyen las promociones según el año y el total del sexo, vemos que en 2019 se dieron el mayor número de promociones de los últimos cuatro años. No obstante, todas las personas trabajadoras promocionadas fueron mujeres.

Inicial

H

Nota de la RLPT: No existe una metodología estándar de evaluación del personal. Asimismo, tampoco hay criterios establecidos de promoción ni muchas oportunidades. Tampoco se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de las mujeres en LFB.

Es fundamental destacar el caso de una profesora que, a pesar de su interés, no ha podido en varias ocasiones acceder a un puesto **superior** debido a la competencia con otras candidaturas externas consideradas más adecuadas.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

7.6. Formación y desarrollo

Paraphe

H

Artículo 30. Evolución de la carrera profesional.

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE podrá proponer, según las necesidades de la empresa, una entrevista individual con todas las personas trabajadores que se encuentren afectas a este convenio.

Inicial

P.

Las entrevistas, que se convocarán mediando un preaviso por escrito de una semana, tendrán por objeto tratar cuestiones tales como la evolución y el desarrollo profesional de cada trabajador/a, la formación continua y la mutua contribución de la persona trabajadora y la empresa al desarrollo de los objetivos generales y específicos de LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE.

Paraphe

J

Por otro lado, La dirección del centro de trabajo con la asistencia del comité de salud, higiene y seguridad, asegurará la formación en Prevención de Riesgos Laborales de todas las personas trabajadoras de contratación local del centro en cuestiones de prevención.

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE cuenta con un Departamento de Formación que establece 3 planes de formación por curso escolar.

Inicial

EG

El procedimiento es el siguiente: se realiza una detección de necesidades previa, y se reúne una Comisión, que es la encargada de aprobar, validar y agrupar las diferentes solicitudes de formación.

Paraphe

MRH

Se establecen 3 planes de formación por curso. Normalmente en enero se abre la campaña para el próximo curso escolar.

Las formaciones se organizan en diferentes puntos de España y Portugal.

Formaciones 2022

Inicial

P. A. P.

Formaciones	Hombre	Mujer	Total	Pernotación	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 DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

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

JL

Horas de formación	Hombre	Mujer	Total
	2157	2289	4446

Paraphe

JL

Nota de la RLPT: A pesar de la existencia de un plan de formación, no se ha impartido formación específica en igualdad, diversidad o conciliación.

Por otro lado, destacar la discriminación indirecta en la oferta de la formación, dado que se tiende a proponer en horarios incompatibles con la conciliación y además el hecho de que se realicen en otras ciudades dificulta en mayor medida dicha conciliación.

Inicial

EG

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE cuenta con un Departamento de Formación que establece 3 planes de formación por curso escolar.

Paraphe

MRH

El procedimiento es el siguiente: se realiza una detección de necesidades previa, y se reúne una Comisión, que es la encargada de aprobar, validar y agrupar las diferentes solicitudes de formación.

Se establecen 3 planes de formación por curso. Normalmente en enero se abre la campaña para el próximo curso escolar. Las formaciones se organizan en diferentes puntos de España y Portugal.

Inicial

P. A. P.

7.7. Retribución

Inicial

V

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 18. Sistema salarial.

Se establece una percepción económica bruta mínima anual para cada uno de los grupos laborales y niveles, que aparecen consignados en el anexo III de las tablas salariales del presente convenio colectivo.

La percepción económica bruta mínima anual aquí establecida es la correspondiente a un trabajador o trabajadora a tiempo completo.

Tendrán la condición de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y se retribuirá el trabajo

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Paraphe

Ha

No tendrán la condición de salario las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Inicial

SP

En 2022 hubo una actualización de las Tablas salariales.

Paraphe

[Signature]

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
Ha

Inicial
JL

Paraphe
JL

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
JL



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



Prime de dévouement (montant mensuel) 147,43 €
Prime de dévouement (montant annuel) 1 769,16 €

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/dépenses Secrétariat Ec. Maternité Prime Jefe Neg 1 : 254,92 Prime 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 €	26 660,10 €	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 €	38 085,72 €	39 854,88 €
	1 692,71 €	84,63 €	11	930,98 €	2 623,68 €	39 355,23 €	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 Encadrements Communication Inscriptions	1 663,65 €	83,18 €	0	0,00 €	1 663,65 €	24 954,79 €	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 €	40 448,36 €
	1 663,65 €	83,18 €	12	998,15 €	2 661,79 €	39 926,88 €	41 696,04 €
CAT. 4 Prof.Tit.PRIMARIA (Prof.âlam, matern) Médiathèque	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 €

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Promedio y mediana del salario base anual

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

SP

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

Ha

Inicial

EG

Promedio y mediana de los complementos salariales totales

Paraphe

MRH

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

MRH

Promedio y mediana de los complementos extrasalariales totales

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Categoría profesional (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%

Inicial
[Signature]

Categoría profesional (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	-

Paraphe
[Signature]

Promedio y mediana de las retribuciones totales

Inicial
EG

Categoría profesional (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
MRH

Inicial
P. A. P.

Categoría profesional (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
[Signature]

7.8. Prevención del acoso

El Centro está trabajando en la elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y conflictos interpersonales, pero todavía no está debidamente consensuado ni

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

formalizado. Dicho protocolo se elaboró con la ayuda de Europrevén y posteriormente de la presidenta y la secretaria del Comité de Empresa durante varias semanas del curso 2022-2023.

Paraphe

Handwritten signature

Se trata de una propuesta de Europrevén para tratar de responder a las obligaciones legales con las que no se estaba cumpliendo. Sin embargo, dicho protocolo híbrido jamás se ha hecho oficial, ni se ha publicado, ni siquiera se ha presentado al personal trabajador porque no se ha finalizado.

Inicial

Handwritten initials

Desde finales del curso pasado, el Comité de Empresa espera que se le envíe la última versión debidamente corregida y pactada, tanto de dicho protocolo, como de la docena de anexos que lo acompañan. A día de hoy, se sigue sin noticias de dicho protocolo, el cual nadie conoce, aparte de dos miembros del Comité de Empresa.

Durante 2022 hubo una situación de posible acoso laboral.

Paraphe

Handwritten signature

Se consideró oportuna la intervención de una perito experta en la materia para la realización de las entrevistas y el acompañamiento en la elaboración del informe final.

No obstante, en este momento los protocolos de acoso todavía no se han presentado en su última versión corregida y consensuada y, por lo tanto, la CITSA todavía no existe oficialmente para acompañar en dicha intervención.

Inicial

EG

Como resultado se concluyó interponer una serie de medidas correctoras.

Paraphe

MRH

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

EN LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y
TRATAMIENTO DEL

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

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials



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. Decálogo 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

El centro tiene implementado, y actualizado a mayo de 2023, un protocolo integral de prevención del bullying dirigido al alumnado.

Actualmente se está trabajando en la negociación del modelo actualizado de protocolo de prevención, junto con el Comité y las personas responsables de Seguridad e Higiene en el trabajo (Servicio de Prevención).

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

H. a.

7.9. Protección a las víctimas de violencia de género

En el convenio colectivo de aplicación, concretamente en el artículo 32. Protección a víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, se recoge lo siguiente:

Inicial

J.

“La dirección del centro de trabajo facilitará a la persona trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la ley 1/2004, de 28 de diciembre, o normativa en vigor que la modifique, de medidas de protección integral contra la violencia de género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y/o la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Paraphe

J. a.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.”

Inicial

EG

No obstante, los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género no son conocidos por la plantilla ni por las personas que conforman el Departamento de RR.HH. ni se han implementado acciones de formación ni sensibilización al respecto. Tampoco se cuenta con un protocolo de actuación en caso de sospecha de un posible caso.

Paraphe

MRH

7.10. Comunicación y lenguaje

Inicial

P. A. P.

Se observa un frecuente uso del masculino genérico (“El cliente”, “los empleados”).

No existe un decálogo de lenguaje no sexista.

Para la comunicación interna, se utiliza el correo electrónico, el tablón de anuncios, y las reuniones presenciales.

Si se observa la página web corporativa de LFB, se puede apreciar cómo en su mayoría se encuentra redactada en masculino genérico, al igual que se ha evidenciado en la documentación interna (aunque el convenio de aplicación ha sido redactado en lenguaje inclusivo). Asimismo, no se observan imágenes discriminatorias o estereotipadas y ambos sexos tienen presencia.

Inicial

V.

Se establecen reuniones con el profesorado durante el curso escolar. Asimismo, también se mantienen reuniones de seguimiento entre el personal de diferentes departamentos de manera continua.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

NUESTROS COMPAÑEROS

A continuación, se incorporan ejemplos de ofertas de empleo publicadas:
Nota de la RLPT: No se establecen reuniones de seguimiento con el profesorado durante el curso escolar.

Paraphe

SP

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

CONTEXTES 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 accueille 2800 élèves, de la Maternelle au Baccalauréat. 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.

INTITULÉ DU POSTE

Aide technique de laboratoire physique-chimie.

PROFIL SOUHAITÉ & COMPÉTENCES REQUISES

Profil et compétences :

- Niveau d'études : BAC + 2 minimum
- Domaine de 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 du français sera un atout important.

Missions :

- Préparer le matériel technique et les solutions chimiques des cours et des Travaux Pratiques.
- Assister 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 requérant une compétence technique.

Activités principales :

- 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.
- Évacuation 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 :

- Personnalité
- Organisation planification et anticipation des tâches
- Esprit d'équipe

ÉLÉMENTS DU POSTE

Poste à pourvoir à compter du 1^{er} septembre 2023.
Contrat en CDD, 36 heures hebdomadaires.
A titre indicatif la rémunération brute annuelle pour un temps complet est de : 23.099,05 €

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 possible en format PDF par mail à l'adresse : sp@lfb.es avant le 05/07/2023 à 12h00.
Tout dossier incomplet sera rejeté.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

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

CONTEXTES 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 accueille 2800 élèves, de la Maternelle au Baccalauréat. 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.

INTITULÉ 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 EOT, 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, ce travail nécessite de la cordialité, de l'empathie et de la disponibilité.
- La personne devra savoir travailler en équipe et respecter les impératifs des autres services.

Missions :

La/le CPE travaille sous l'autorité du proviseur et de la proviseure-adjointe du lycée

1. La politique éducative de l'établissement

- 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 souci 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

- Assistat 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

- Pilotage 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 (en format PDF) par mail à l'adresse mail : sp@lfb.es

Inicial

SP

7.11. Infrarrepresentación femenina

- El índice de feminización de la empresa (n.º mujeres/n.º total plantilla) es del 0,7336 (73,36%), un número que sobrepasa los valores de equidad recomendados. Podemos identificar al Lycée Français como una empresa feminizada, atendiendo al sector en el que desarrolla su actividad (Educación), no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la empresa.
- Actualmente, desde septiembre de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está conformada por tres mujeres y un hombre por parte del Comité de Empresa, y por una mujer y tres hombres por parte de la Dirección del LFB.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

JL

Paraphe

JL

- La presencia de hombres y mujeres en la RLPT es de 1 hombre y 8 mujeres representantes.
- La segregación ocupacional en la empresa la encontramos en lo que respecta a: Segregación vertical: hasta el 1 de septiembre de 2023, quienes dirigían los centros educativos de Infantil, Primaria y Secundaria (puestos de máxima responsabilidad) eran tres hombres y el Secretario General (administrador financiero) es un hombre. Las únicas mujeres que había entonces entre los cargos de dirección eran las dos adjuntas al director (y la directora técnica de los estudios españoles, así como la responsable de RR.HH., pero ni son funcionarias, ni tienen los mismos salarios ni la misma responsabilidad). No obstante, desde septiembre de 2023 sí se puede hablar de un mayor número de mujeres ocupando puestos de responsabilidad, dado que se han incorporado dos directoras tanto en Educación Infantil como en Primaria.

Segregación horizontal: vemos posiciones claramente masculinizadas, como oficial de primera. Hay posiciones que siguen los estereotipos de roles de género, que en el caso de las trabajadoras se traduce en puestos de limpieza de

auxiliar infantil y/o jefe/a de negocios, únicamente ocupados por mujeres.

III – Salud y prevención

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

Salud y PRL

Liceo Francés cuenta con una política de prevención de riesgos laborales:

En el convenio colectivo de aplicación, concretamente el Capítulo X, se recoge lo contemplado en salud laboral de la siguiente forma:

“Artículo 31. Seguridad e higiene en el trabajo.

1. Prevención de riesgos laborales.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en el artículo 36 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

En 2022 se realizó un informe de Evaluación (general) de Riesgos Laborales a través del Servicio de Prevención ajeno Europreven.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

En este sentido, se pueden observar los resultados de las evaluaciones de las instalaciones generales del centro, sus diferentes áreas y cada uno de los puestos de trabajo, estableciendo medidas preventivas en función de cada uno de los riesgos detectados.

Paraphe

H

Por otro lado, se está trabajando por la implementación de una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

	INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	Informe nº	048774-0001/SEG-ESL
		Revisión nº	002
		Fecha:	24.03.2022
		Paginación:	1 de 52

Inicial

H

Por otro lado, se contempla de manera específica la protección a la maternidad y a los riesgos de reproducción y actualmente existe un espacio provisional (un archivo) en el centro de Pedralbes, que según la RLPT no cumple con las condiciones mínimas propias de una sala de lactancia. Además, en el centro de la calle Munner no existe tal espacio.

Paraphe

H

INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

Colegio Escolar

G08460222

Inicial

EG

Realizado por: Validez: Indefinida	Revisado y aprobado por:	Recibido:	Informado:
Fdo.: Cristina Boria Mora	Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
TECNICO SUPERIOR PRL Fecha: 24.03.2022	Técnico en PRL Fecha:	Empresa: FRANCAIS BARCELONE Fecha:	LYCEE DE Delegado de Prevención. Fecha:

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

7.9 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Inicial

H

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 DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

7.10 RIESGOS PARA LA REPRODUCCIÓN

Paraphe
Ha

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.

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.

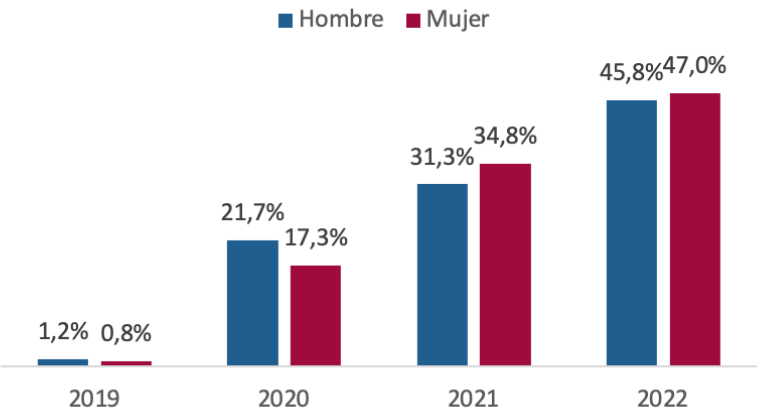
A través de la vigilancia médica también se ha de tomar en cuenta la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, lo que ayudará a identificar cualquier tipo de alteración en relación con las condiciones de trabajo.

Inicial
JL

Bajas IT 2019-2022

Paraphe
JL

Distribución por bajas IT sobre total personal



Inicial
EG

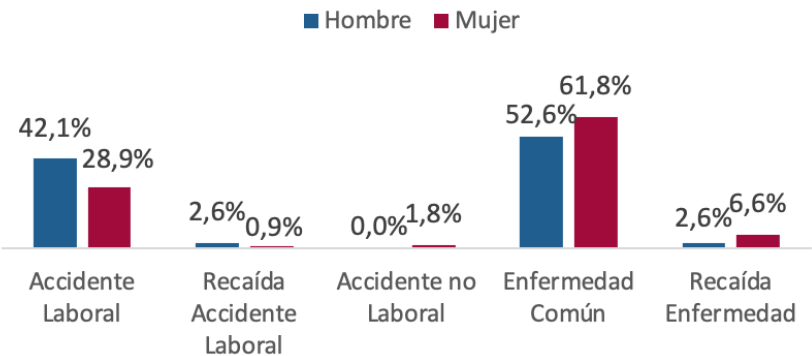
Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Si analizamos cómo se distribuyen las bajas IT según el año y el total del sexo, vemos que el mayor porcentaje de las bajas, tanto de hombres (45,8%) como de mujeres (47%) tuvo lugar durante el año 2022.

Motivo de las bajas IT sobre total
plantilla

Inicial
JL



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Si analizamos cómo se distribuyen los motivos de las bajas IT según el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de las bajas, tanto de mujeres (61,8%) como de hombres (52,6%), se sitúa en la enfermedad común. Debe destacarse, así mismo, que el 42,1% de las bajas IT de los hombres se deben a un accidente laboral.

Paraphe

H

7.12. Cultura

Inicial

JL

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE cuenta con un manual de bienvenida.

Paraphe

JL

En dicho manual se proporcionan reglas y normas de organización del regreso a las clases del alumnado, por niveles. Asimismo, se desarrollan una serie de instrucciones sobre el papel del profesorado al inicio del curso y todo tipo de normas básicas sobre cómo proceder en cada caso (retrasos, vestimenta, uso de teléfono móvil, entre otras).

Inicial

EG

Paraphe

MRH

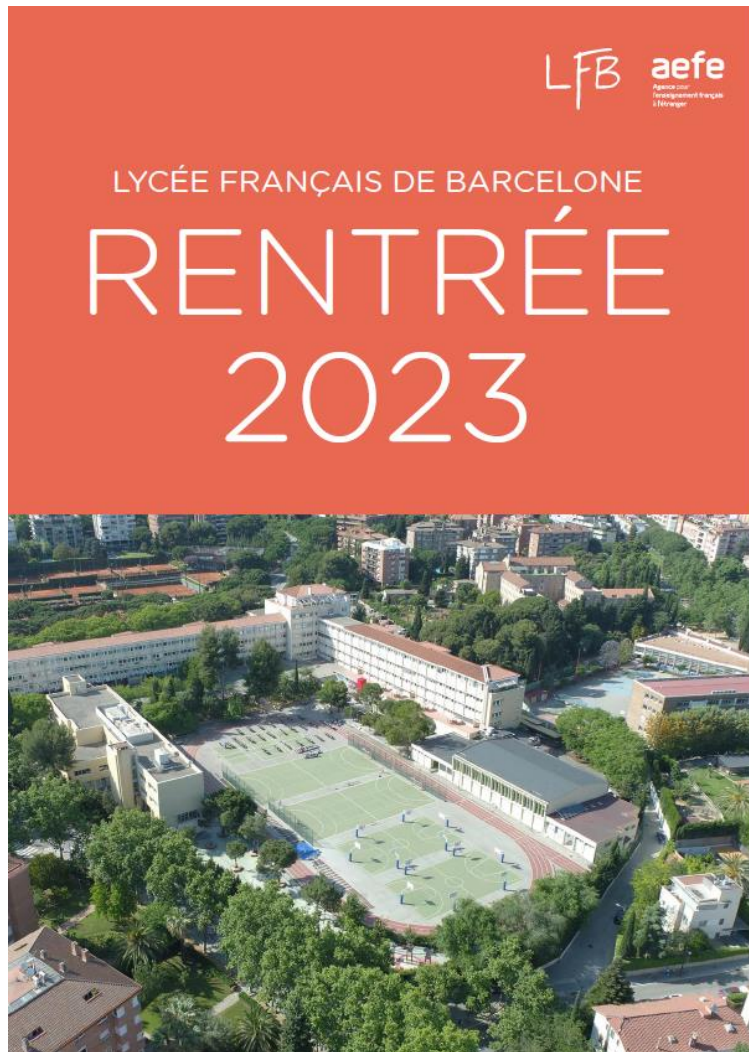
Por último, también se incluye información relativa a extensiones telefónicas de interés, formularios horarios de formación continua, etc.

Inicial

P. A. P.

Inicial

JL



7.13. RSC

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE implementa acciones específicas con el alumnado que atienden a causas sociales relacionadas con la ecología, la salud mental y/o la naturaleza y el medio ambiente, entre otras cuestiones.

Paraphe

7.14. Diversidad e igualdad

Inicial

Dentro de su **Projet d'Établissement 2017-2021**, encontramos en el quinto eje (Formar a los ciudadanos del mañana para que sean actores implicados y responsables de una sociedad y un mundo sostenible) el "Objectif n°4 : Apprendre à vivre ensemble", donde en su segundo apartado encontramos que la entidad se dirige directamente a combatir el sexismo, la homofobia y la transfobia ("B- Renforcer l'éducation à la sexualité (EAS) et lutter contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie").

Paraphe

Objectif n°4 : Apprendre à vivre ensemble

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

Actions	Faits
- 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	- 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
- 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	- 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

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

8. RESUMEN DIAGNÓSTICO

Paraphe 	Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
	Cultura y estrategia	LBF es una empresa que discrimina a las personas en alguno/s de los ámbitos analizados.	Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas tanto interna como externamente e incorporar los valores de igualdad en el Manual de Bienvenida.
Initial 	Selección y contratación		La percepción generalizada es que la selección no se realiza de forma objetiva. No existe un procedimiento de selección elaborado. Se debería de redactar uno incorporando los valores de igualdad en el proceso de selección.
	Promoción		No existe un registro de promociones internas, ni se recoge la selección interna en los documentos corporativos. Tampoco existe una metodología estándar de evaluación objetiva del personal, lo cual tiene como consecuencia que las pocas promociones que hay no siempre se basen criterios de profesionalidad.
Paraphe 	Formación	Existe un plan de formación anual elaborado en base a una detección de necesidades previa.	Seguir ofreciendo formación actualizada permitirá ampliar conocimientos, habilidades y destrezas, favorecerá la integración social de cada persona trabajadora y aumentará la satisfacción, motivación y participación de la plantilla. Si esta formación se realiza durante la jornada efectiva, garantizará hacer efectivos los derechos de conciliación en mayor medida. Impartir formación en género e igualdad permitirá cumplir con el Plan de Igualdad con mayor efectividad. Sería necesario que se flexibilicen los horarios de formación, haciéndolos más compatibles.
Initial EG	Ámbito de la empresa	Puntos fuertes	Áreas de mejora
	Condiciones laborales	La contratación y la jornada se adecúa al proceso productivo. Más del 86% de la plantilla tiene contrato indefinido y el 80% realiza jornada completa.	Comunicar con suficiente antelación y adaptar mejor los horarios de trabajo y contratar a más personal con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de aquellas personas que se ven obligadas a reducirse la jornada y el sueldo por tener personas a su cargo.
Paraphe 	Representación	En la mayoría de las posiciones y departamentos hay representación de mujeres y hombres, aunque de manera desequilibrada.	Hay grupos profesionales, departamentos y puestos que siguen los estereotipos de roles de género, como por ejemplo limpieza y oficial de 1º. Incorporar aquellas personas del sexo menos representado a los puestos y departamentos indicados, respetando la igualdad de condiciones a nivel objetivo.
	Retribución	Los salarios de la empresa cumplen con la normativa establecida y no se detecta una brecha salarial significativa. La empresa tiene realizada la auditoría salarial recogida en el RD 902/2020.	Será necesario describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo, Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales, Definir de nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario y Revisar la política salarial, así como sus conceptos y actualizar aquello que sea necesario.
Initial P. A. P.	Conciliación	Se percibe a LFB como una empresa en la que hay dificultades para la conciliación por los horarios, se permite una conciliación flexible.	No existe un documento o un apartado que recoja todas las medidas de conciliación, así como tampoco un protocolo de desconexión digital. La falta de gestión de las necesidades de conciliación de las personas empleadas podría derivar en problemas relacionados con la flexibilidad laboral, la motivación y el absentismo. La conciliación es uno de los apartados peor valorados por la plantilla por lo que sería conveniente estudiar nuevas fórmulas posibles. Dado que ya desde el preámbulo del convenio colectivo de empresa se anuncian en el punto g) "las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal", convendría destacar que realmente supusieran un avance con respecto a lo ya establecido en los convenios de referencia y en las actuales leyes aplicables a la cuestión de la conciliación.
Initial 			

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe
H

Inicial
P.

Paraphe
J

Inicial
EG

Ámbito de la empresa	Puntos fuertes	Áreas de mejora
Prevención acoso	LFB dispone de un protocolo que se consensuó el curso pasado y todavía nadie ha visto su última versión corregida, razón por la cual prácticamente nadie conoce dicho protocolo.	Creación de la CITSA y formación y sensibilización a las personas que la conforman y a la plantilla, permitiendo que dicho Protocolo sea realmente efectivo y se potencie su carácter preventivo.
Protección ante la violencia de género		LFB no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española.
Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans		Deberían plantearse las medidas y recursos exigidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
Salud y PRL		Realizar un Protocolo de embarazo de riesgo y lactancia permite asegurar la ausencia de improvisación, que la plantilla conozca las medidas de protección durante el embarazo y la lactancia. Revisar la Política de PRL e incorporar el riesgo de violencia sexual en aquellos puestos ocupados por trabajadoras e informar a la plantilla. Hacer evaluaciones de los riesgos psicosociales y habilitar una sala de lactancia.
Comunicación y lenguaje		Se aprecia discriminación de género tanto en los documentos de la empresa como en la página web y en la documentación interna, puesto que se emplea de manera casi sistemática el masculino genérico, por lo que se tiende a invisibilizar el género femenino, lo cual es, en sí, una discriminación mediante un uso no igualitario del lenguaje No existe ninguna guía para el uso del lenguaje no sexista.

9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Paraphe
MRH

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos más importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas y entidades. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Inicial
P. A. P.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos destacados:

Inicial
P

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que formará parte de manera íntegra e inseparable. Por lo tanto, su periodicidad responderá a los mismos tiempos que dicha vigencia.

Paraphe

9.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Inicial

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

1. *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
2. *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
3. *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

Paraphe

Inicial

EG

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Paraphe

MRH

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales **más representativas**, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Inicial

P. A. P.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Inicial

El objetivo fundamental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo es el establecimiento y definición de un procedimiento que cumple las siguientes características:

1. *Se adecua a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.*
2. *Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.*
3. *Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.*

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

4. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.

Paraphe

Ha

5. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.

Inicial

SP

6. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada
- Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo
- Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas

Paraphe

Ha

7. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

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
OFICIAL 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

LFB cuenta con una Valoración de puestos de trabajo de fecha Octubre de 2023. Las posiciones valoradas son las siguientes:

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

9.2. Conclusiones auditoría

Paraphe

H

Liceo Francés es una empresa con una representación de hombres y mujeres bastante desequilibrada. Las mujeres representan el 73,5% de la plantilla, y los hombres el 26,5%. La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa es del 5%, una brecha inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% i el 16% respectivamente.

Inicial

JL

El salario base, que representa el 78,6% de las retribuciones totales de los hombres y el 76,2% de las de las mujeres, muestra una brecha del 8%. LFB clasifica a su plantilla en siete escalas, y cinco de ellas cuentan con representación de hombres y mujeres. Los complementos salariales representan el 20,6% de las retribuciones totales de los hombres y el 22,9% de las de las mujeres, y su brecha es del 6% a favor de las mujeres. En las retribuciones totales, la escala 06 es la que muestra mayor brecha. Esta escala tiene una brecha del 12% explicada por una diferencia en el salario base.

Paraphe

JL

Las brechas observadas ratifican la consolidación del sistema retributivo implantado en la empresa.

Inicial

EG

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a trabajar para continuar teniendo la brecha salarial al mínimo. Esto se quiere conseguir a través de ir revisando la disposición de las personas en cada grado y cambiando aquellas personas que no estén bien encuadradas. También hará falta ir revisando las descripciones de puesto de trabajo para seguir teniendo un sistema lo más justo posible. Estas mejoras se harán a la par que las acciones del Plan de Igualdad, por lo que se espera una mejora global en cuando a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

10. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Inicial

P. A. P.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Paraphe

H

El alcance del presente plan comprende la totalidad de la plantilla, 222 personas trabajadoras de Liceo Francés de Barcelona.

DATOS DE LA EMPRESA

Inicial

SP

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

Paraphe

H

Inicial

EG

Paraphe

MRH

PERSONAS RESPONSABLES

Inicial

P. A. P.

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

H

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE 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

H

Inicial

J.

Paraphe

J.M.

11. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

Inicial

EG

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso la metodología cuantitativa nos sirve para obtener información relevante para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en Liceo Francés de Barcelona.

Paraphe

MRH

La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 104 personas, el 45,41% del personal.
- 2 focus group con miembros de la plantilla.
- 1 entrevistas a personal directivo.

Inicial

P. A. P.

12. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

Inicial

J.M.

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Liceo Francés de Barcelona en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud, etc.).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

Paraphe

Inicial

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Paraphe

13. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Más concretamente, entre los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.
3. Selección y contratación	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
5. Formación	5. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Implantar un sistema de control y seguimiento por empleado de la formación.
6. Representatividad	6. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
7. Retribución	7. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.
8. Conciliación	8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la clientela.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

9. Prevención acoso sexual y por razón de sexo

9. Garantizar que la empresa es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

10. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.

10. Protección ante la violencia de género

11. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

11. Inclusión y protección al colectivo LGBTQ+ y personas trans

12. Asegurar la inclusión efectiva de las personas que pertenecen al colectivo LGBTQ+, especialmente de las mujeres trans, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.

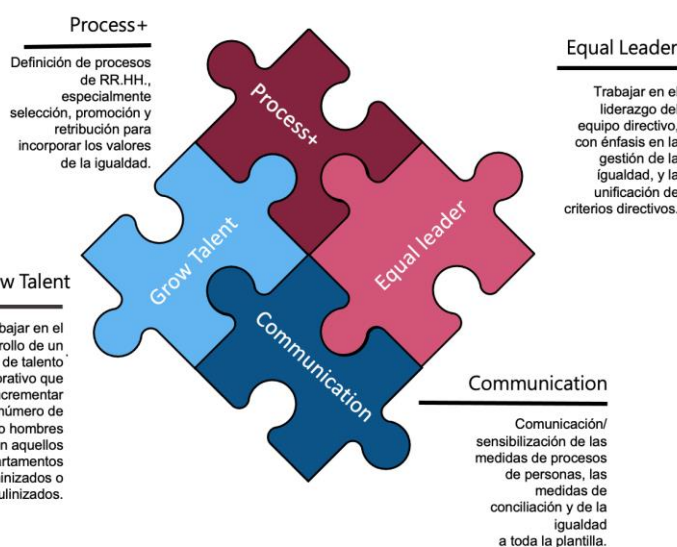
12. Salud y PRL

13. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.

13. Comunicación y lenguaje

14. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

14. ESTRATEGIA



15. EJES DE ACTUACIÓN

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis, que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

- Cultura y estrategia
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones laborales
- Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante la violencia de género
- Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans
- Salud y PRL
- Comunicación y lenguaje

Según el diagnóstico realizado previamente, se describen a continuación las acciones incluidas en el 1r Plan de Igualdad de Liceo Francés de Barcelona.

Paraphe

SP

16. ACCIONES DE IGUALDAD

CULTURA Y ESTRATEGIA

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difundir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Difundir internamente, a través de un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Trabajar para definir los contenidos concretos en nuestro Plan de Comunicación. B. Redactar los mensajes, adaptados a los espacios, que se utilicen para la difusión.
INDICADORES:	A. Evidencia documental del Plan de Comunicación. B. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre las políticas de igualdad.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. Garantizar, sobre todo, que dicha información llegue a los niveles superiores de responsabilidad y coordinación, así como a los equipos directivos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de LICEO FRANCÉS.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Personal del Departamento de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 200€
ACCIONES CONCRETAS:	Incluir un espacio en la memoria anual con la presentación del Plan de Igualdad en el primer año de ejecución y los avances que se vayan realizando en la empresa en cada ejercicio sucesivo.
INDICADORES:	Espacio dedicado a la igualdad incluido.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3. Crear canal de denuncias.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecer el canal de denuncias de malas prácticas en las empresas (Whistleblowing).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Personal del Departamento de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Proveedor externo sitio web, 1000€ por año, aprox.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Creación canal de denuncias en la página web de Corma u otro canal. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental del software empleado y de la difusión a la plantilla por los canales empleados.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Cuadro de mando de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Comisión de Igualdad
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Definición de cuadro de indicadores. B. Definir las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos. C. Incluir los valores de la igualdad y la diversidad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Informe de cuadro de mando.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar al menos 2 reuniones anuales de la Comisión de Igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	RLTP
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos
ACCIONES CONCRETAS:	A. Efectividad de la realización de las dos reuniones de seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad. B. Hacer seguimiento de la implementación de los valores de la igualdad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Actas de las reuniones.
FECHA PROPUESTA:	Cada seis meses. Desde 4T-2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad.
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 2.3. Creación de una bolsa de horas para las personas de la Comisión de Seguimiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las personas del Comité de Empresa que formen parte de la comisión de seguimiento dispondrán anualmente de un tiempo para la preparación y realización de las reuniones de seguimiento del plan de igualdad.

Se define el seguimiento del plan con 2-4 reuniones al año, de duración estimada de entre una y dos horas, más una hora de preparación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos
ACCIONES CONCRETAS:	A. Efectividad de la realización de las dos reuniones de seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad. B. Hacer seguimiento de la implementación de los valores de la igualdad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Actas de las reuniones.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Reelaboración de un procedimiento de selección y contratación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

(Re) elaboración de un procedimiento de selección y contratación, para evitar posibles desigualdades en el proceso, adecuándolo a la perspectiva de género y garantizando un procedimiento de selección formalizado, sistematizado y objetivo. Difundirlo entre la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal externo, plantilla y futura plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección y CCPL
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€
ACCIONES CONCRETAS:	Revisión de todo el procedimiento. Difusión entre la plantilla (colgar en la intranet, enviar a través del correo corporativo, charlas al respecto, formaciones...).
INDICADORES:	Evidencia de la revisión y de la difusión.
FECHA PROPUESTA:	4T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Liceo Francés.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Inclusión de la información del Plan de Igualdad vigente, en el manual de bienvenida de nuevos empleados y empleadas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Nuevas incorporaciones de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€ al año
ACCIONES CONCRETAS:	Información sobre igualdad elaborada y distribuida a la totalidad de la plantilla incorporada.
INDICADORES:	N.º de mujeres y hombres incorporados e informados / total de incorporaciones y evidencia documental del punto recogido en el manual de acogida.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**


Paraphe

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Incluir el compromiso de la empresa en las ofertas de empleo.

Paraphe

H

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Información sobre igualdad elaborada y distribuida a la totalidad de la plantilla incorporada.

Inicial

J.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 150€
ACCIONES CONCRETAS:	Redacción e incorporación de un eslogan corporativo que muestre el compromiso de la empresa con la igualdad.
INDICADORES:	N.º de ofertas con compromiso publicitado / n.º de ofertas publicitadas.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Formación en igualdad a las personas encargadas de la selección.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación y concienciación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección en la empresa.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de selección del Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 600€
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de la formación. Registro de las personas formadas desagregado por género.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Inclusión de los requisitos de promoción en el procedimiento de selección.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Inclusión en el procedimiento de selección de los criterios y requisitos para la promoción interna. Se comunicará a la plantilla sistemáticamente.

PROMOCIÓN
PROFESIONAL
Y
CLASIFICACIÓN

Inicial

SP

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Documento creado y difundido.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 4.2. Promocionar género infrarrepresentado.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrá preferencia aquel género que, en aquellos puestos, funciones o grupos, se encuentre infrarrepresentado.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección y CCPL
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€ al año
ACCIONES CONCRETAS:	Establecer sistemas de promoción profesional sobre la base de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.
INDICADORES:	N.º de personas que postulan a una oferta de promoción interna por sexo/ persona finalmente escogida para el puesto en concreto y requerimientos de dicho puesto que se han valorado.
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

Inicial

MRH

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Desarrollar formación sobre igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar cursos de formación (online o presencial) en horario laboral sobre la igualdad y los estereotipos inconscientes para toda la plantilla, (también asistirán obligatoriamente las personas que conforman la Comisión de Igualdad y la dirección de LFB).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 1500€
ACCIONES CONCRETAS:	Realizar la formación establecida de manera obligatoria y, preferiblemente en horario laboral.
INDICADORES:	Evidencia de las formaciones, número de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024- pré-rentrée
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2. Proporcionar formación en horario laboral o alternativas que garanticen el acceso igualitario a los cursos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar que la formación se realice en horario laboral. De no ser posible, se garantizará que las personas que no puedan recibir una formación por conciliación familiar, la puedan recibir de manera online o se estudiarán otras posibilidades para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan el mismo acceso al catálogo de formaciones.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€
ACCIONES CONCRETAS:	Garantizar que la formación se realice en horario laboral o estudiar otras fórmulas/modalidad de impartición, teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.
INDICADORES:	Registro de las modificaciones que se han valorado y efectuado en base a unas necesidades presentadas previamente.
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3. Formación en salud y género para personal del Comité de Salud, Higiene, Seguridad y PRL.

DÉSARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar al personal que forma parte del Comité de Salud, Higiene, Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en cuestiones de salud y género para que se garantice una visión de género en lo que a Salud y PRL se refiere, con una especial atención dirigida a las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 800€
ACCIONES CONCRETAS:	Formación externa a las personas que conforman el Comité de Salud, Higiene y Seguridad.
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

REPRESENTATIVIDAD

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. Seleccionar género menos representado en puestos masculinizados/feminizados.

DÉSARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc. dar prioridad a la contratación de la persona del género menos representado. Prestar especial atención a aquellos puestos que se encuentran masculinizados/feminizados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Nuevas incorporaciones Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Identificar las áreas y puestos en las que las mujeres y los hombres están subrepresentados/os para considerar este criterio en los procesos de selección que pueda afectar.
INDICADORES:	Evidencias de mujeres y hombres contratadas/os anualmente en las áreas con subrepresentación.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

REPRESENTATIVIDAD

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Handwritten signature

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Identificación de nuevas fuentes de reclutamiento

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Cada departamento identificará bolsas de trabajo, webs de reclutamiento, app's, que permitan publicar las vacantes laborales para impulsar la incorporación de personas del sexo menos representado en cada posición ofertada.

Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamentos de LFB
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€
ACCIONES CONCRETAS:	Cada departamento deberá publicar en estas webs las ofertas disponibles y acreditar la publicación documentalmente
INDICADORES:	Evidencia documental, n.º de ofertas publicadas vs personas contratadas
FECHA PROPUESTA:	Desde la aprobación del plan y durante la vigencia del mismo.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Inicial

EG

REPRESENTATIVIDAD

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Garantizar la posibilidad de plaza de aparcamiento para personal con reducciones de horario por guarda legal.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las plazas de aparcamiento gratuitas que el LFB pone a disposición del personal se ofrecerán, respetando los criterios definidos ya existentes, siempre que sea posible, a quienes tengan reducciones de horario por cuidado de menor/es y/o de persona/s dependiente/s.

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Richard Becerril
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Analizar las personas en plantilla que se encuentran en esta situación y ofrecerles este beneficio. Si no fuera posible, por falta de plazas disponibles, se recogerá en un documento por orden de prioridad para otorgarlas en el momento en el que estas se quedaran libres o se intentará aumentar el número de plazas actuales.
INDICADORES:	N.º de plazas gratuitas otorgadas a personal con reducción por cuidado de menores y/o personas dependientes.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 7.2. Revisar solicitudes de adaptación de horarios laborales por conciliación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se revisarán las solicitudes de adaptación de los horarios laborales por conciliación, siempre que sea organizativamente posible, en función de las necesidades de cuidados (de menores, de personas adultas dependientes, etc.).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€ por año
ACCIONES CONCRETAS:	En caso de dificultades para adaptar el horario de una persona trabajadora a sus tareas de cuidados de personas dependientes, se le propondrán, con previsión, otras opciones, en la medida de lo posible, antes de que se inicie el nuevo curso escolar, para evitar reducciones horarias no deseadas.
INDICADORES:	Recogida en un documento escrito de las nuevas necesidades presentadas al departamento de RR.HH. y/o Dirección y evidencia de las respuestas que reciben las personas solicitantes en cada caso, en función de la consideración de las necesidades expuestas.
FECHA PROPUESTA:	Desde 2T-2024 y a lo largo de la vigencia del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.3. Flexibilizar la utilización del permiso según la ley en vigor (5 días en 2024) por hospitalización de un familiar hasta 2do grado o persona conviviente.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Considerar ofrecer una mayor flexibilidad y/o permisos que los que actualmente se contemplan en el convenio colectivo, para ausentarse ampliados en caso de hospitalización de un/a hijo/a o persona a cargo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar en cada caso
ACCIONES CONCRETAS:	Se permitirá flexibilizar el uso del permiso, dentro de los 15 días del hecho causante o cuando la persona causante reciba el alta médica, según sea necesario.
INDICADORES:	Evidencia documental de las solicitudes recibidas
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 7.4. Crear documento que recoja todas las medidas de conciliación y difundirlo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recoger en un solo documento todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los que dispone LFB y difundirlo (actualizar los posibles cambios de las medidas de conciliación vigentes como los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los convenios colectivos, el Plan de Igualdad, el RDL 6/2019 y los derechos de conciliación en la nueva ley de familias).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 600€
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración de un documento de conciliación y difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.5. Establecer nuevas fórmulas de horario a madres con infantes menores de 3 años y en situación de lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar/estudiar nuevas posibilidades y opciones que pudiesen aplicarse en materia de jornada y concreción horaria, permitiendo nuevas fórmulas de horario flexible a las madres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años y adecuación de horarios para mujeres que se encuentren en periodo de lactancia.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos y la persona responsable de configurar los horarios
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar en cada caso
ACCIONES CONCRETAS:	Establecer nuevas fórmulas de horario flexible en aquellas trabajadoras que presenten dicha necesidad con el objetivo de mejorar el equilibrio entre la vida personal y familiar y la laboral (conciliación).
INDICADORES:	N.º de personas que han solicitado la medida/ n.º de solicitudes concedidas en base a un estudio previo.
FECHA PROPUESTA:	2T-3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CÓDIGO ACCIÓN: 7.6. Calendario de reuniones y juntas a inicio del curso escolar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se acuerda agendar las reuniones y las juntas de evaluación del personal docente al inicio del curso escolar, tal y como se hace en los centros educativos públicos, concertados y privados

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA
VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Inicial

SP

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar en cada caso
ACCIONES CONCRETAS:	Durante la primera semana de cada curso se difundirá el calendario de reuniones de profesores y juntas de evaluación para todo el personal
INDICADORES:	Evidencia documental del calendario
FECHA PROPUESTA:	Desde 3T 2024, anualmente
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 7.7. Habilitar espacios de lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Habilitar en las dos sedes de la empresa un espacio para la lactancia de las madres trabajadoras. La sala debería disponer de un par de sillas/butacas, una pequeña nevera, enchufes y un lavamanos con agua.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE
LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Inicial

P. A. P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar en cada caso
ACCIONES CONCRETAS:	Buscar los espacios y acondicionarlos.
INDICADORES:	Evidencia de los espacios habilitados.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024 Pedralbes - 4T 2025 Munner
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Inicial

MRH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 7.8. Revisar el Protocolo de Desconexión Digital para incorporar la Política de Reuniones.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisión del Protocolo de Desconexión Digital en base a un análisis de situación previo y actualizarlo, incorporando la información relativa a la Política de Reuniones.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dirección de
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Revisar y actualizar el Protocolo, teniendo en cuenta las particularidades de LFB.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 7.9. Medidas especiales para personas trabajadoras con familiares de primer grado dependiente y/o con una discapacidad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se estudiarán de forma individual las necesidades de conciliación de las personas que deban atender a un familiar hasta primer grado, dependiente y/o con discapacidad, (que lo acredite documentalmente mediante un certificado oficial).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Revisar y actualizar el Protocolo, teniendo en cuenta las particularidades de LFB.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 7.10. Priorización de organización de horarios curso siguiente

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En la propuesta de horarios del curso siguiente, se priorizará en primer lugar a las personas que soliciten reducción de jornada por guarda legal, en segundo lugar a aquellas que soliciten adaptación de jornada por guarda legal y en tercer lugar al resto de la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Definir los nuevos horarios respetando las necesidades expuestas por los diferentes grupos según se ha priorizado
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	2T-3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Difundir el Protocolo de Acoso y de Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir el Protocolo para la prevención del Acoso a toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	Difusión por los canales establecidos por LFB, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.
INDICADORES:	Evidencia de la revisión y de la difusión.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Formar en prevención de violencias sexuales, de género y acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación en prevención de las violencias sexuales, la violencia de género y el acoso a toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 1.600€
ACCIONES CONCRETAS:	Establecer una formación de prevención de todo tipo de violencias a toda la plantilla. Al finalizar la formación, realizar una encuesta para valorar la formación.
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Comprender la violencia sexual como un riesgo laboral concurrente en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos/ Comité de Seguridad y Salud/ Dirección
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos con PRL. Aprox. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. B. Informar de ello a la plantilla. C. Formar en ello a la plantilla.
INDICADORES:	Puestos valorados.
FECHA PROPUESTA:	4T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Handwritten signature

CÓDIGO ACCIÓN: 8.4. Formar a las personas encargadas de investigar los casos de acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a las personas encargadas de llevar los casos de acoso (Comisión de Instrucción).

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Inicial

Handwritten initials

PERSONAS DESTINATARIAS:	Empresas proveedoras y/o usuarias de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 800€
ACCIONES CONCRETAS:	Organizar la formación en materia de los distintos tipos de acoso dirigida a todo el personal encargado de llevar dichos casos.
INDICADORES:	Evidencia curso específico implementado.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

EG

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Crear un documento informativo de las medidas y derechos de las víctimas de violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar un documento informativo para las posibles víctimas de violencia de género que recoja las medidas y derechos disponibles en materia laboral y de seguridad social en la legislación española, los recursos que tienen a su alcance en la zona y en la Comunidad Autónoma, así como a nivel estatal y difundirlo a toda la plantilla.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Inicial

P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 200€
ACCIONES CONCRETAS:	Redactar el documento y mantenerlo actualizado con las nuevas regulaciones que se puedan producir. B. Publicarlo por los canales establecidos para garantizar que llegue a todo el personal que lo necesite consultar.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

Handwritten initials

Paraphe

Handwritten signature

Inicial

Handwritten initials EG

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Campaña 25N.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar una campaña de sensibilización el día 25 de noviembre con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Realizar acciones de sensibilización mediante la creación de material de difusión en los diferentes medios de comunicación (internos y externos). Un ejemplo pueden ser guías rápidas, infografías...
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Paraphe

Handwritten signature MRH

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Evaluar riesgos psicosociales y realizar encuesta clima laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar una evaluación de riesgos psicosociales y una encuesta de clima laboral a toda la plantilla y establecer medidas específicas a la luz de las principales conclusiones que se extraigan de la misma.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos y miembros del CSS
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. A cuantificar cuando se lleve a cabo la acción
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de una encuesta de riesgos psicosociales, que recogerá los riesgos para la salud de las personas, poniendo énfasis en la violencia de género si se puede extraer alguna conclusión al respecto.
INDICADORES:	Informe diagnóstico estudio de prevención de riesgos psicosociales
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SALUD Y PRL

Inicial

Handwritten initials P. A. P.

Inicial

Handwritten initials

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Revisión Convenio Colectivo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar que el convenio colectivo propio contempla las nuevas causas de IT y los nuevos permisos esté actualizada y se cumple.

Inicial

SP

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos / Comité de Empresa/ Dirección
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 600€
ACCIONES CONCRETAS:	B. Revisión de la legislación que se recoge en el CC. C. Actualización de CC.
INDICADORES:	Evidencia de la revisión y de la difusión.
FECHA PROPUESTA:	4T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Informe de seguimiento del año en que se realiza la acción.

SALUD Y PRL

Paraphe

Ha

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 10.3. Creación documento riesgos embarazo y lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear y difundir a la plantilla un documento de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, donde aparezcan información y recomendaciones generales.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos/ Comité de Seguridad y Salud
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración de un documento donde aparezcan recomendaciones generales y buenas prácticas en caso de embarazo y lactancia natural.
INDICADORES:	Elaboración del documento y difusión a las trabajadoras.
FECHA PROPUESTA:	4T-2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**


Paraphe

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Manual/ Decálogo de lenguaje no sexista.

Paraphe

H

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un Manual/decálogo de estilo de lenguaje no sexista e incorporar la interseccionalidad incluyendo la equidad de las diferentes lenguas/idiomas.

Inicial

J.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos y Comunicación
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Redacción de un documento que recoja los criterios para una comunicación inclusiva y no sexistas B. Difusión a toda la plantilla. C. Seguimiento de su implantación.
INDICADORES:	Elaboración del Manual.
FECHA PROPUESTA:	4T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Paraphe

J.

Inicial

EG

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Uso neutro del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.

Inicial

P. A. P.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas, así como en la página web corporativa.

Inicial

P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos y Comunicación
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€ al año
ACCIONES CONCRETAS:	Revisión de todo el material de comunicación.
INDICADORES:	N.º de materiales revisados/N.º total de materiales.
FECHA PROPUESTA:	1T 2026
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Paraphe

SP

PROPUESTAS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Paraphe

SP

CÓDIGO ACCIÓN: 12.1. Procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

Inicial

SP

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento de Área de Personas
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Elaborar un procedimiento para revisar las descripciones de puestos de trabajo y cambiar las descripciones si resulta necesario.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Paraphe

SP

Inicial

EG

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Paraphe

MRH

CÓDIGO ACCIÓN: 12.2. Garantizar que las personas ocupan categorías y grupos profesionales correspondientes.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Asegurar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales.

Inicial

P. A. P.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento de Área de Personas
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Asegurar que las personas están ubicadas en las categorías y grupos profesionales que corresponden a sus funciones reales.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

Inicial

MRH

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

CÓDIGO ACCIÓN: 12.3. Creación puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir nuevos puestos de trabajo en caso de que resulte necesario según las evaluaciones realizadas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento de Área de Personas
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 40€ por nueva posición creada
ACCIONES CONCRETAS:	A. Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo B. Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 12.4. Adaptar la política salarial para ajustarla a los criterios de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Adaptar la política salarial de LFB, así como sus conceptos y actualizar si resulta necesario para ajustarse a una igualdad salarial.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Liceo Francés.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento de Área de Personas
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 600€
ACCIONES CONCRETAS:	Adaptar la política salarial para asegurarse que cumple con el principio de igualdad y respetando el trabajo de igual valor.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Paraphe

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028

Paraphe

H

17. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

Inicial

J

N.º	ACCIÓN	2024			2025				2026				2027			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Difundir las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
1.2	Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.															
1.3	Crear canal de denuncias.															
2.1	Cuadro de mando de igualdad.															
2.2	Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.															
2.3	Creación de una bolsa de 8 horas para las personas de la Comisión de Seguimiento.															
3.1	Reelaboración de un procedimiento de selección y contratación.															
3.2	Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Liceo Francés.															
3.3	Incluir el compromiso con la igualdad en las ofertas de empleo.															
3.4	Formación de igualdad a las personas encargadas de la selección.															
4.1	Crear un procedimiento de promoción estándar.															
4.2	Promocionar género infrarrepresentado.															
5.1	Desarrollar formación sobre igualdad.															
5.2	Proporcionar formación en horario laboral o alternativas que garanticen el acceso igualitario a los cursos.															
5.3	Formación en salud y género para personal del Comité de Salud, Higiene, Seguridad y PRL.															
6.1	Seleccionar género menos representado en puestos masculinizados/feminizados.															
6.2	Acciones de discriminación positiva en ofertas de trabajo.															
7.1	Garantizar plaza de aparcamiento para personal con reducciones de horario.															

Paraphe

J

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P

Inicial

meHRS

meHRS
Keep on growing

Paraphe

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028

Paraphe

H

Inicial

J

Paraphe

J

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

7.2.	Revisar solicitudes de adaptación de horarios laborales.																		
7.3.	Ampliar flexibilidad y permisos de conciliación en casos de hospitalización de hijo/a o persona a cargo.																		
7.4.	Crear documento que recoja todas las medidas de conciliación y difundirlo.																		
7.5.	Establecer nuevas fórmulas de horario a madres con infantes menores de 3 años y en situación de lactancia.																		
7.6.	Garantizar plazas de aparcamiento gratuitas para trabajadores/as con personas a cargo.																		
7.7.	Habilitar espacios de lactancia.																		
7.8.	Revisar el Protocolo de Desconexión Digital para incorporar la Política de Reuniones.																		
7.9.	Medidas especiales para personas trabajadoras con familiares de primer grado dependiente y/o con una discapacidad.																		
7.10.	Priorización de horarios																		
8.1.	Revisar y actualizar el Protocolo de Acoso y de Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, y difundirlos.																		
8.2.	Formar en prevención de violencias sexuales, de género y acoso.																		
8.3.	Comprender la violencia sexual como un riesgo laboral concurrente en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo.																		
8.4.	Formar a las personas encargadas de llevar los casos de acoso.																		
9.1.	Crear un documento informativo de las medidas y derechos de las víctimas de violencia de género.																		
9.2.	Campaña 25N.																		
10.1.	Evaluar riesgos psicosociales y realizar encuesta clima laboral.																		
10.2.	Revisión Convenio Colectivo.																		
10.3.	Creación documento riesgos embarazo y lactancia.																		
11.1.	Manual lenguaje no sexista.																		
11.2.	Uso neutro del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.																		

Paraphe
SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
Ha

Inical	N.º	ACCIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2024			2025				2026				2027			
			2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Inical	12.1	Procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.															
	12.2	Revisión categorías y grupos profesionales.															
	12.3	Creación puestos de trabajo.															
	12.4	Revisión política salarial.															
Paraphe																	



Inical
EG

Paraphe
MRA

Inical
P. A. P.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Paraphe

H

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el 1r Plan de Igualdad de **Liceo Francés de Barcelona** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Dicho sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos tendrá el fin de garantizar el cumplimiento y la ejecución de las acciones recogidas en el presente Plan.

Inicial

J.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Paraphe

Jm

18.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de **Liceo Francés de Barcelona**, constituida el 16 de enero de 2023, será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Por lo tanto, seguirá estando compuesta de las mismas personas integrantes, tanto en la representación de la empresa o entidad, como en la representación de las personas trabajadoras.

Inicial

EG

Las personas que la conforman actualmente son:

Paraphe

MRH

En representación de la Empresa:

- Marina Andreu (que estará de permiso por nacimiento y cuidado de lactante, durante el tiempo que lo necesite será sustituida por Juan Manuel González)
- Richard Becerril
- Fatima Lammaallam
- Sébastien Pelletant

Inicial

P. A. P.

En representación de las personas trabajadoras:

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

Asesor/a:

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Paula Mattio, consultora experta en materia de igualdad y conciliación en las empresas.

Paraphe

HT

Además, se suman las personas representantes de los sindicatos franceses que expresan su interés en participar:

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

Inicial

SP

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del Plan. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

Paraphe

HT

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Empresa/Entidad debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa o entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Inicial

EG

Paraphe

MRT

Inicial

P. A. P.

Complementariamente, a continuación, se detallarán las atribuciones generales de la Comisión:

- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el Plan.

Inicial

HT

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Paraphe
H

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Inicial
J

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Paraphe
J

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación anual. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

Inicial
EG

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La Empresa utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Paraphe
MRH

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.

Inicial
P. A. P.

Inicial
J

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Acoso y actitudes sexistas

- Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.
- N.º de denuncias recibidas.
- Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.

Paraphe

Ha

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
- Existencia o no de servicios para la conciliación, como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.

Inicial

SP

Formación

- Horas de formación hombres / mujeres.
- Relación de cursos realizados.

Paraphe

18.2.

Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

Inicial

EG

- Periodicidad: anual
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Personas responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a las personas responsables del Plan de Igualdad.
 - Personas responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad: Comisión de seguimiento, que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan.
 - Comisión de Igualdad: toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

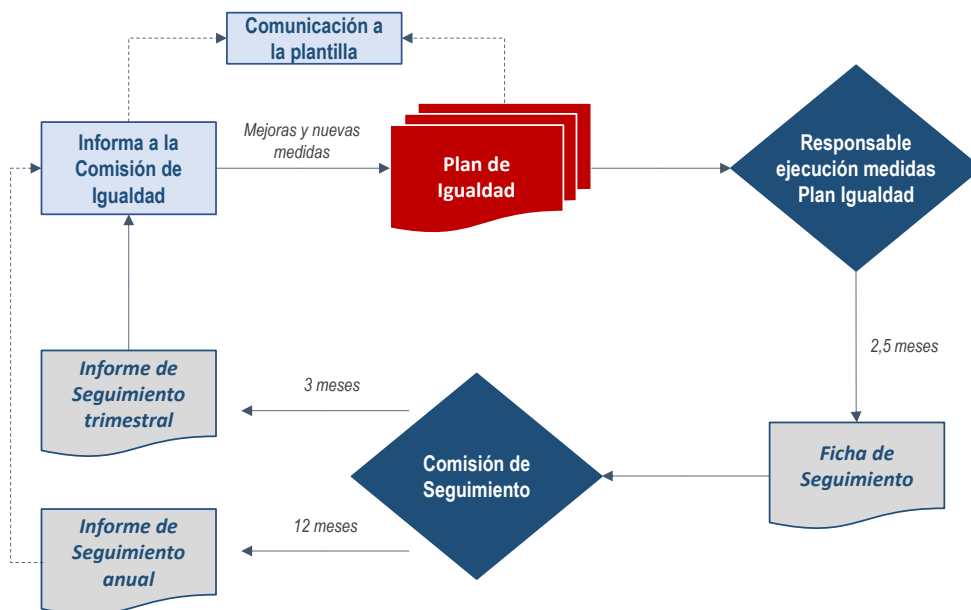
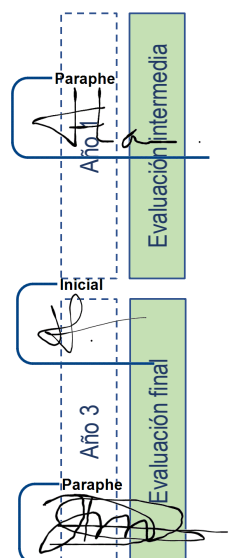
SP

- Esquema de proceso:

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP



Inicial
EG

19. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Paraphe
MRH

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de estas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

Inicial
P. A. P.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas; es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa o entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.

Inicial
[Signature]

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos a partir de la implementación del plan de igualdad, o de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Periodicidad: A los dos años de ejecución, considerada intermedia, y otra al finalizar, con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.

Paraphe

- Personas responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Inicial

Paraphe

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan:** Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico** (brechas de género).
- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros

Inicial

EG

Paraphe

MRH

b. Evaluación de proceso

Inicial

P. A. P.

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración, ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros

Inicial

c. Evaluación de impacto

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.

Paraphe

Ha

- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.

Inicial

JL

- Cambios en la cultura de Liceo Francés.
- Cambios en la imagen de Liceo Francés.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Paraphe

JL

- Otros

d. **Comentarios:** acciones a mantener o a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

Inicial

EG

20. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Los Planes de Igualdad son herramientas dinámicas y flexibles, que deben poder adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la empresa una vez puestos en marcha. Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la empresa, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad. Dicha revisión será siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que este contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos cuando concurren las siguientes circunstancias:

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Liceo Francés.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Quando una resolución judicial condene a Liceo Francés por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Inicial

JL

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Paraphe

H

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

Inicial

H

Paraphe

H

21. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Inicial

EG

Cualquier modificación requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes mediante la adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos (mediación).

Paraphe

MRH

No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo y para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos —se podrá acudir tanto a la solución extrajudicial, como la mediación de agentes de igualdad, o bien a la autoridad laboral competente— como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

Inicial

P. A. P.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

Inicial

H

22. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo/género

Comportamiento realizado en función del sexo/género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, y no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Paraphe

H

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Inicial

J.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Paraphe

J.M.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Inicial

EG

Datos desagregados por sexo/género

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo/género, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Paraphe

M.R.H.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo o género. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el género, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Inicial

P. A. P.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de un género en particular.

Inicial

V.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres, mujeres, niños, niñas y las personas con identidades no binarias que han sido aprendidas, cambian con el tiempo (no es un concepto estático) y presentan grandes variaciones

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

Paraphe

H

SEXO: Concepto que hace referencia a características biológicas como serían la anatomía del sistema reproductivo y a las características sexuales secundarias.

Identidad de género

Inicial

H

Es la manera en la cual nos autopercebimos, nos concebimos y nos identificamos dentro del espectro de género, sin tener en cuenta nuestra relación con otras personas. La identidad de género no está ligada a la genitalidad.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Paraphe

H

Ausencia de toda barrera que, basada en el género de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de género (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

Inicial

EG

Orientación sexual

Es la atracción afectiva/romántica/emocional/sexual experimentada hacia otras personas.

Roles establecidos en función del género

Paraphe

MRH

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad/Mainstreaming de género

Inicial

P. A. P.

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género

Inicial

H

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

23. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Inicial

SP

Paraphe

Ha

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

EN LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y
TRATAMIENTO DEL

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

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Paraphe

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y conflictos interpersonales ha sido elaborado con la ayuda y asesoramiento de EUROPREEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L y posteriormente consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras en fecha de 23/03/2023.

Paraphe

Inicial

EG

Y para que así conste, se firma por las partes interesadas:

Paraphe

Inicial

P. A. P.
RLT

Firmado:

RLT

Inicial

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Paraphe

Ha

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. Decálogo 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

SP

Paraphe

Ha

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

SP

Paraphe

SP

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

1. Legislación.

Paraphe

Ha

1.1. Normativa nacional

La Constitución Española en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoceque:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”

(art. 18.1).

Paraphe

Am

Inicial

EG

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

Paraphe

MRH

- El Código Penal regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y que provocare ala víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Inicial

P. A. P.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica*, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un *mal relacionado con las legítimas expectativas* que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Inicial

Am

Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o persona jurídica* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años. Las personas jurídicas quedan *exentas* de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

hombres, especifica el significado tanto del *acoso sexual* como del *acoso por razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el *acoso sexual* y el *acoso por razón de sexo*, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Paraphe

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12, repite lo mismo que en el apartado anterior, obligando a las empresas además a arbitrar *procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones* que puedan formular quienes hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Inicial

Las medidas de prevención de las empresas deben *negociarse* con la representación legal de la plantilla.

Paraphe

Por último, las empresas *promoverán la sensibilización y ofrecerán formación* para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio, así como incluirán en *la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo* ocupados por trabajadoras, *la violencia sexual* entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Inicial

EG

- Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*, y frente al *acoso sexual* y al *acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS):

El *artículo 8* contempla como infracciones muy graves:

Inicial

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, éste/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Paraphe

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) prevé, en su *artículo 54*, el despido disciplinario como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

Inicial

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Paraphe

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Además, la dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

Inicial

P. A. P.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Inicial

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Paraphe

1.2. Normativa europea

- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, concreta las denominaciones de “acoso” y “acoso sexual”, equiparando el término “acoso” al de “acoso por razón de sexo” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

Inicial

EG

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

Paraphe

MRH

- La Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Inicial

P. A. P.

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

Inicial

- Por último, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del *acoso sexual*: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40)

Paraphe

Ha

1.3. Normativa internacional

Inicial

SP

- Convenio número 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.

- Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso (no ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Paraphe

Ha

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”:

Inicial

EG

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

Paraphe

MRH

b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

Inicial

P. A. P.

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

Inicial

Ha

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados Parte a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la*

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos" (art. 11).

Paraphe

Ha

- La Plataforma de Acción de Beijing: su eje de análisis F "Mujer y economía" hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

Inicial

JL

2. Declaración de principios.

Paraphe

JL

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de los vínculos culturales entre España y Francia, a través del contacto diario entre alumnado de distinto origen, pero formado por el mismo profesorado y que han adquirido los mismos conocimientos.

En su virtud, LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

Inicial

EG

- Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización.
- Consideramos cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.

Paraphe

MRH

- La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.
- Asimismo, consideramos intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).

Inicial

P. A. P.

2.1. Declaración de principios

Inicial

JL

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas y evitadas, y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. se compromete a:

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

JL

Paraphe

JL

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

JL

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

2.2. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal destacado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o si no

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

están relacionadas con el trabajo que sea la relación de estas inicialmente sólo laboral; incluídas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

Paraphe

Ha

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Inicial

SP

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la empresa se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La empresa también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la empresa contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento de este.

Paraphe

SP

En cuanto a su vigencia, se propone realizar una revisión cada 4 años para verificar su adecuación a la normativa, su utilidad y aplicación, así como plazos y otras características que en base a la aplicación del protocolo se haya observado que pueden mejorarse. En cualquier caso, una vez alcanzada la vigencia propuesta el protocolo seguirá siendo válido a no ser que se manifieste lo contrario por cualquiera de las partes firmantes.

Inicial

EG

Este plazo de 4 años podrá reducirse suponiendo una revisión en los siguientes supuestos:

Paraphe

MRH

a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Inicial

P. A. P.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

2.3. Decálogo de buenas prácticas.

Paraphe

Ha

Inicial

H.

1

RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la empresa), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

Paraphe

Jm

Inicial

EG

Paraphe

MRH

2

COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

Inicial

P. A. P.

Inicial

P.

3

REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la empresa ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4

CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor. En caso de ser solicitado por la persona en cuestión, se puede permitir la presencia de alguien de su confianza o algún miembro del comité de empresa.

5

ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

Paraphe

Ha

Inicial

Ha

NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos yasea oralmente, por fax, mail, chat o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

Paraphe

Ha

Inicial

EG

REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al/a la destinatario/a.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA. Se

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

fomentará organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGTBIQ+. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

Inicial

JL

Paraphe

JL

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Inicial

EG

3. Difusión del protocolo de acoso laboral y conflictos interpersonales.

Paraphe

MRH

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

Inicial

P. A. P.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando los recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Inicial

JL

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una empresa que promueva la tolerancia cero ante el acoso laboral debe:

- Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- Informar de las conductas que se consideran acoso o discriminación y de las

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.

Paraphe

Ha

- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, especialmente del acoso sexual y por razón de sexo, incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.

Inicial

SP

2. Efectos que produce en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.

Paraphe

SP

4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Inicial

EG

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Paraphe

MRH

3.1. Prevención proactiva

Inicial

P. A. P.

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

Inicial

SP

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el "Plan de acogida" para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes por evitar.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.

Paraphe

Ha

- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

Inicial

SP

3.2. Glosario de términos.

Paraphe

SP

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra, de manera evidente y manifestada abiertamente, sin disfraz o justificación.

Inicial

EG

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Paraphe

MRH

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Inicial

P. A. P.

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Inicial

SP

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un/atrabajador/a y su responsable, o entre dos o más trabajadores/as de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o a empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un/a empleado/a hacia su empleador/a por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos de la persona trabajadora.

Paraphe

Ha

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Inicial

JL

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Paraphe

JL

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Inicial

P. A. P.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Inicial

JL

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo).

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencie el trato a otras personas, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

Paraphe

Ha

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Inicial

SP

Paraphe

SP

3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

Inicial

EG

Para distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

Paraphe

MRH

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

ACOSO SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
Paraphe - Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva. Inicial - Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante. Difundir rumores sexuales. - Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo. Paraphe - Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales. Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva.	- Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entornolaboral. - Gesticular y mirar de formaobscena con el fin de intimidar. - Cartas, mensajes, emails con contenido sexual. - Conductas vejatorias y humillantes debido a lacondición sexual de la persona acosada.	- Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada. - Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la personaacosada. - Tocamientos intencionales o “accidentales” de los órganos sexuales.

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- Realizar bromas sexistas. - Denigrar el trabajo femenino. - Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres. - Evaluar el trabajo realizado en función del sexo. - Asignar tareas de menor dificultad en función del sexo. - Manifestar prejuicios de género tales como: “Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones” o “Los padres no deber coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas. “

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEBIDO A EMBARAZO O MATERNIDAD

Paraphe

Ha

- Reclamar a mujeres embarazadas la búsqueda de personas que cubran su permiso por nacimiento y por cuidado de lactante.
- Discriminar debido a la solicitud de reducciones de jornada por cuidado de menor.
- Sufrir un trato degradante debido a la adopción de un permiso por nacimiento y por cuidado delactante.
- Denigrar a mujeres que vuelven al trabajo tras un permiso por nacimiento y por cuidado delactante.
- Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados
- Denegar permisos por nacimiento y por cuidado de lactante a los que se tiene derecho.

Inicial

SP

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

Paraphe

EG

Entre las conductas más habituales se encuentran:

- No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo
- Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax...

Inicial

EG

Paraphe

MRH

3.4. Detección temprana

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Inicial

P. A. P.

Instrumento utilizado:

Inicial

EG

Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST). Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por género y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

3.5. Resolución de un conflicto laboral.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

3.5.1. Comunicación

Paraphe



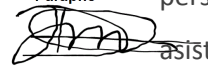
Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamento al que pertenezca la persona trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, indistintamente al/la responsable de RR.HH. así como al Servicio de Prevención Ajeno (Europreven).

Inicial



Si así lo desea la persona trabajadora, también podrá dirigirse a la representación de las personas trabajadoras o a la Comisión de Igualdad (en caso de existir), quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

Paraphe



- La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo electrónico al canal de denuncias anónimo canaldenuncias@acciopreventiva.com, o mediante comunicación directa con las personas que forman parte del Comité de Acoso.
- Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc., se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.

Inicial

EG

Paraphe



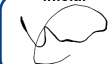
En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprochable, se procederá a analizar el caso.

Inicial

P. A. P.

3.5.2. Análisis del caso

Inicial



La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración de la comisión de acoso.

Recopilación de pruebas.

- Se llevan a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas y el /la responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado/a, incluyendo a los testigos en el caso de que los haya.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

Paraphe

3.5.3. Entrevistas

Inicial

Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

3.5.4. Posibles resoluciones

Paraphe

Que se resuelva el conflicto.

- El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

Inicial

EG

Que no se resuelva el conflicto.

- En este caso se propone la figura de un/a mediador/a. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo VIII). Cuando hablamos de una denuncia por acoso sexual o razón de sexo no existe la posibilidad de abrir proceso de mediación.

Paraphe

MRH

Que alguna de las partes no acepte la propuesta de la persona mediadora.

Inicial

P. A. P.

- En este caso, resolverá la situación la persona coordinadora (el/la directora/a) del centro.

3.6. Proceso de mediación.



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Paraphe

Ha

Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada con cada una de las personas involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar a la figura mediadora por no considerarla imparcial.

Inicial

JL

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa por parte de algunas de las personas implicadas.

Paraphe

JL

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que setiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Inicial

EG

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todas las personas implicadas deberán firmar dicho acuerdo.

Paraphe

MRH

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión de la figura mediadora o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la empresa.

Initial

P. A. P.

Es absolutamente necesario recordar que el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que en ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y orientación sexuales.

3.6.1. Abstención

Inicial

JL

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

3.6.2. Recusación

Paraphe

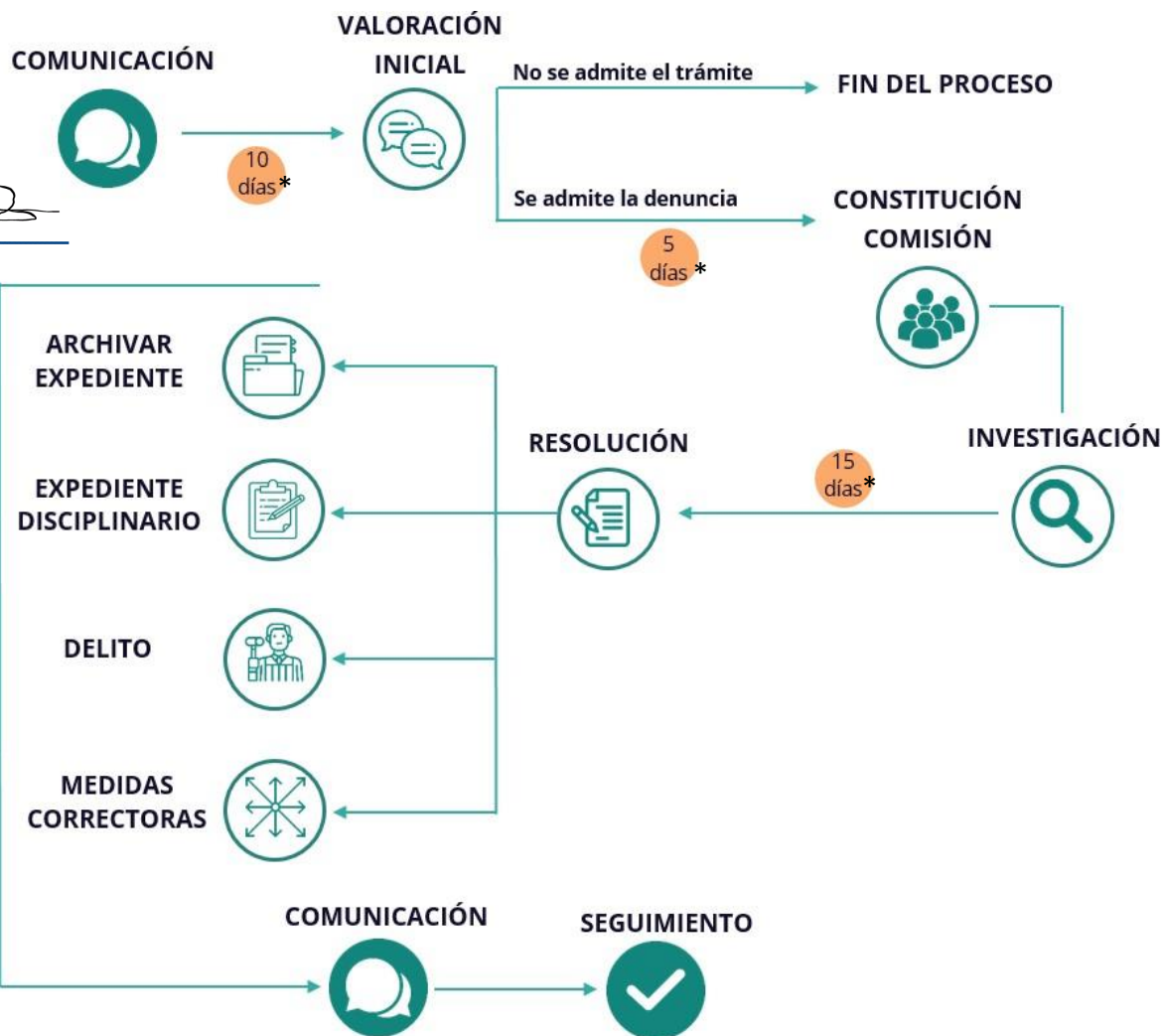
[Signature]

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral, sexual o razón de sexo.

Inicial

[Signature]



Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Signature]

*días laborables

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

La Comisión CITSA únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de ACOSO, o que pudiera constituir delito.

Paraphe

En el caso de que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, la CITSA no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la empresa.

Inicial

En el caso de que la Comisión CITSA considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la empresa para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

Paraphe

4.1. Valoración inicial.

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de diez días laborables deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, la gerencia deberá admitir o no dicha denuncia.

Inicial

EG

4.1.1. No admitir a trámite la denuncia

Paraphe

MRH

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar a la persona denunciante.

Inicial

P. A. P.

4.1.2. Admitir a trámite la denuncia

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de diez días laborables, realizando una entrevista a la persona denunciante, a la persona denunciada y a los testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes de la persona responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Inicial

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

- La gerencia observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. Elaborará un informe y propuesta de resolución dirigida a Recursos Humanos para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- La gerencia precisa de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento como acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la formación de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, en un plazo máximo de cinco días laborables.

Paraphe

Ha

4.2. Comisión de investigación (CITSA).

Inicial

SP

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, una de las personas integrantes será nombrada instructor/a o director/a y, en un plazo de cinco días laborables, debe haberse conformado el Comité.

Paraphe

Ha

4.2.1. ¿Quién forma parte del comité?

La Comisión la integra:

Inicial

EG

- Un/a técnico/a especializado/a en Ergonomía o Psicosociología o Médico/a adscrito/a al servicio de prevención.
- Un/a representante del departamento de personal (que será ajeno/a al centro de trabajo, solamente cuando existan otros centros).
- Un/a representante de los/las trabajadores/as. En caso de haber más de un/a representante de los/las trabajadores/as, éstos podrán asistir con voz, pero sin voto.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

La Comisión CITSA podrá requerir la presencia de un/a perito/a externo/a (psiquiatra forense, psicólogo/a o abogado/a) o cuantos informes periciales considere necesarios para esclarecer los hechos.

Inicial

SP

Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de sigilo y deber de silencio respecto a toda la información a la que puedan tener acceso durante el desempeño de sus funciones, debiendo firmar antes de su designación el Anexo IX.

Los miembros o la propia Comisión CITSA podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

4.2.2. ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudieran influir la de aquel, ser administrador/a de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún/a interesado/a.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Initial

JL

Paraphe

JL

- Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, con quienes administran entidades o sociedades interesadas y también con asesores/as, representantes legales o mandatarios/as que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado/a con éstos/as para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito/a o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

4.3. Proceso de investigación.

Initial

EG

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunto/a acosador/a y presunta víctima).
- Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- Cuestionarios validados de Acoso Laboral.
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes...).

Paraphe

MRH

Initial

P. A. P.

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación y se le entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Todas las personas que se entrevisten durante el proceso de investigación deberán firmar el documento del Anexo X sobre el consentimiento informado y el documento del Anexo VI sobre el compromiso de confidencialidad.

Initial

JL

Se dispondrá de un período de investigación de máximo 15 días laborables para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

4.3.1. Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- Confidencialidad de todo el proceso.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Trato justo.
- Gestión rápida del proceso.
- Si el proceso es largo, disponer de un/a acompañante de confianza.
- Que en el expediente del/de la denunciante no quede constancia si ha presentado unadenuncia por acoso o una queja de buena fe.
- Obtener información de las acciones correctoras.

Paraphe

Ha

Inicial

SP

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Informarle sobre la queja/denuncia.
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- Recibir copia de la denuncia y responder.
- Tratarle de forma justa.
- Tener un/a acompañante de confianza a lo largo del proceso.

Paraphe

Ha

Inicial

EG

4.4. Resolución, emisión del informe y comunicación.

4.4.1. Resolución del caso

Paraphe

MRH

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de losmiembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días laborables, la Comisión deberá:

Inicial

P. A. P.

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.
- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

Inicial

SP

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

4.4.2. Informe

El informe contendrá la siguiente información:

Paraphe

- Relación nominal de personas que han participado, identificadas por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...
- Resumen cronológico de los hechos principales.
- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

Inicial

Paraphe

4.4.3. Comunicación de actuaciones

Inicial

EG

Se informará por escrito a las personas implicadas en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del/de la instructor/a, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

Paraphe

MRH

4.5. Acciones sancionadoras y seguimiento.

4.5.1. Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Inicial

P. A. P.

Cuando los hechos sean considerados por la CITSA como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo de la empresa, será a la Dirección de la empresa a la que corresponderá la aplicación de este, como titular de la potestad sancionadora.

Inicial

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al/a la trabajador/a por la comisión de dicha falta es la suspensión de empleo y sueldo durante catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y un despido disciplinario.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

4.5.2. Seguimiento

Paraphe

[Signature]

Corresponderá a la gerencia del centro o delegación el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la/s víctima/s resulte/n afectada/s, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Inicial

[Initials]

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

Paraphe

[Signature]

5. Anexos (no incluidos en el plan)

Inicial

EG

- Anexo I. Planificación del protocolo de acoso.
- Anexo II. Circular informativa
- Anexo III. Guía para la persona que se siente acosada.
- Anexo IV. Registro entrega protocolo acoso a personal.

Paraphe

MRH

- Anexo V. Acta designación persona de referencia.
- Anexo VI. Compromiso de confidencialidad
- Anexo VII. Documento de denuncia situación de acoso.

Inicial

P. A. P.

- Anexo VIII. Solicitud de mediación.
- Anexo IX. Acta constitución CITSA.
- Anexo X. Consentimiento informado.

Inicial

[Initials]

- Anexo XI. Declaración personas entrevistadas.
- Anexo XII. Conclusiones.