


PROTOCOLO SOBRE PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO EN ICEX

PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO..... ¡Error! Marcador no definido.

1.	PREÁMBULO	3
2.	DECLARACIÓN INSTITUCIONAL	4
3.	OBJETIVOS	5
4.	PRINCIPIOS RECTORES	6
5.	OBJETO	6
6.	AMBITO DE ACTUACION	¡Error! Marcador no definido.6
7.	PROCEDIMIENTO	7
8.	DERECHOS LABORALES Y DE SS Y MEDIDAS DE MEJORA	¡Error! Marcador no definido.
9.	PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LA VICTIMA ..	8
10.	SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	13
11.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
12.	NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA	14
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	15

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 3 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

1. PREÁMBULO


La eliminación de la violencia de género es un reto de toda la sociedad que demanda una actuación conjunta y un esfuerzo de coordinación por parte de actores públicos y privados, y descansa sobre el convencimiento de que es posible, con el apoyo de todos, salir del círculo de la violencia.

El enfoque integral adoptado por la normativa española permite abordar esta problemática desde diversos ángulos con el fin de incidir sobre sus causas, atajar sus efectos y proporcionar a las víctimas los recursos necesarios para lograr autonomía y superar la situación de maltrato. Aunque se han producido importantes logros, fruto del esfuerzo conjunto de todos, es preciso seguir avanzando por esta senda, mejorando la respuesta (asistencial, de protección y apoyo) a las víctimas.

Así lo ha entendido también nuestro legislador, dotando de rango de Ley Orgánica (3/2007, de 22 de marzo) a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de adoptar medidas prácticas encaminadas a materializar dicha igualdad en el ámbito laboral, tanto en la esfera privada como en la pública (Planes de igualdad I y II en la Administración General del Estado y Organismos públicos). Asimismo, en materia de prevención y actuación contra la violencia de género, se ha promulgado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el Estado español ha ratificado el Convenio de Estambul, del Consejo de Europa, sobre prevención y lucha contra la violencia de la mujer y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011, instrumento de ratificación publicado en el BOE, con fecha 6 de junio de 2014.

En el ámbito interno, ICEX España Exportación e inversiones, E.P.E. (en adelante, ICEX) ha desarrollado numerosas medidas en los últimos años en materia de RSC, apostando por la transparencia, la igualdad, y adoptando medidas como el II Plan de igualdad, la creación de un portal de transparencia, la promulgación de un Código Ético y de Conducta, la Declaración institucional de lucha contra el fraude, la potenciación de la prevención de riesgos laborales (habiendo recibido dos menciones honoríficas por su contribución a la reducción de la siniestralidad laboral), la preparación de una Guía para el uso de un lenguaje no sexista, o la adhesión a la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscribiendo sus 10 Principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Además de estas iniciativas, se cuenta con formación continua y manuales en relación con estas materias.

El presente protocolo supone no un documento aislado, sino un hito más en materia de RSC y en la consecución de la plena igualdad, así como en materia de concienciación contra la lacra que constituye la violencia de género, así como en las medidas prácticas para la atención de las eventuales víctimas.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 4 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

2. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL


En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, ICEX, como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a **prevenir la violencia de género en el seno de la entidad, así como a informar y a apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia**, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

ICEX se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia de género** bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el *art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

ICEX rechaza cualquier forma de discriminación y acoso y, como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad.

Para ello, ICEX suscribe el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención. Todo ello con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que quienes sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares. El protocolo recoge medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar sus efectos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarquen los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y atención a las víctimas.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en ICEX tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 5 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal*.

Hay que destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este documento, siguiendo la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no solo se limita a un daño físico, sexual o psicológico, sino que también comprende conductas como la amenaza de tales actos, y la coacción.

3. OBJETIVOS

Prevenir y combatir la violencia de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales, preservando la confidencialidad


Promover y proteger el derecho de todo el personal laboral, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia.

Sensibilizar a toda la plantilla ICEX para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a quienes sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género*.

Informar a las víctimas de las leyes que les amparan y de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Garantizar la protección de la dignidad de la persona

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 6 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

4. PRINCIPIOS RECTORES


- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- ICEX tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de toda su plantilla.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia de género constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando toda la ciudadanía obligada a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

El equipo humano de ICEX se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías para la erradicación de la violencia de género.

5. OBJETO

El objeto del presente protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización. Todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la víctima de violencia.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 7 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	-------------------------------------

6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de ICEX que sean víctimas de violencia de género

7. PROCEDIMIENTO

7.1 ACREDITACIÓN DE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO


La situación de violencia de género se acreditará por una de las vías siguientes:

- 1) Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- 2) Orden judicial de protección como víctima de violencia de género
- 3) Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima
- 4) Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género
- 5) Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.
- 6) Cualquier otro título, previsto en la normativa legal como idóneo a efectos de acreditar la situación de violencia de género.

7.2 COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GENERO

La aplicación del protocolo se realizará mediante comunicación escrita dirigida al correo electrónico icex.igualdad@icex.es, a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad (CI) o a cualquier miembro de la Comisión de Calidad de Vida Laboral (CCVL). La comunicación podrá ser presentada por:

- 1) La víctima.
- 2) La Representación legal de los trabajadores.
- 3) Los servicios médicos de la empresa

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 8 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

- 4) Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación de violencia de género.

En todo caso se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

7.3 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género la CI/CCVL informará a la persona afectada de las medidas laborales y sociales contempladas en el Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el apartado 7.1.

La CI/CCVL realizarán labores de intermediación y promoverán y propondrán al Área de Recursos Humanos de ICEX la adopción de medidas concretas y efectivas para proteger, asistir y apoyar a la víctima, en coordinación con el Centro Directivo del que dependa la misma.

En primer lugar, la víctima será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Las medidas de mejora previstas en el presente protocolo.


La información se extenderá, asimismo, a los mecanismos de carácter asistencial arbitrados por las Instituciones públicas con competencia en la materia, a efectos de que la víctima pueda obtener una asistencia integral que trascienda más allá del ámbito laboral.

Las medidas preventivas previstas en el presente protocolo serán de aplicación mientras subsista la situación acreditada de víctima de violencia de género.

8. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y MEDIDAS DE MEJORA


8.1 DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se promoverá y facilitará la aplicación de los derechos legalmente previstos en cada momento para las víctimas de violencia de género en los ámbitos laboral y de seguridad social. En la regulación actual:

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 9 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	---

Laboral:

- 1) Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET): legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género a) el derecho a la reducción de jornada laboral con disminución proporcional del salario y b) la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible y de cualquier otra forma prevista de ordenación del tiempo de trabajo previstas en la normativa interna.
- 2) Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art. 40.4 ET) (art.82 EBEP): se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante 6 meses.
- 3) Suspensión del contrato (art.48.10 ET): la duración inicial de la suspensión será de 6 meses y, si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez la podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.
- 4) Extinción del contrato (art.49.1 m) ET). Posibilidad de extinción de la relación por la víctima de violencia de género siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.
- 5) Ausencias o faltas de puntualidad justificadas (art. 52, d) ET): No se considerarán faltas de asistencia o puntualidad, a efectos de sanciones o despidos, las de las personas víctimas de violencia de género que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia, y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, siempre que esas ausencias sean comunicadas a la empresa.
- 6) Nulidad del despido (art. 53.4, b) ET): se declarará por los tribunales la nulidad del despido de la víctima de violencia de género en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 10 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	--------------------------------------


Seguridad social:

- 1) Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS): se establece el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género, en los términos establecidos en la Ley General de Seguridad Social.
- 2) Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS): se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme.
- 3) Desempleo (art. 267 LGSS): Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.
- 4) Cotización (art.267 LGSS): el tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.
- 5) Convenio especial: podrán suscribir convenio especial con la Seguridad Social las trabajadoras que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003)

8.2 MEDIDAS DE MEJORA

Los derechos legales relacionados en el apartado anterior serán ampliados y desarrollados con las medidas incluidas en el presente epígrafe.

- 1) **Reordenación del tiempo de trabajo:** con estas medidas se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas podrán ser, entre otras, las siguientes:
 - Flexibilidad en las horas de entrada y salida
 - Reducción de jornada.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 11 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	--------------------------------------

-Elección y modificación de periodos vacacionales.

-Teletrabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la víctima, estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades del servicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al concluir la situación de incapacidad, aunque se haya superado el plazo máximo legal o convencional establecido.


En lo que se refiere a teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los acuerdos sobre teletrabajo aplicables en ICEX.

- 2) **Movilidad geográfica o funcional:** con estas medidas también se persigue proteger a la víctima frente al agresor al favorecer el cambio de lugar de trabajo conocido y así dificultar su localización.

Movilidad geográfica dentro del territorio nacional: si para hacer efectiva su protección la víctima se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, tiene derecho a la ocupación preferente de un puesto, sin necesidad de que haya vacante, de la misma categoría y grupo profesional en otro centro de trabajo o en otra localidad donde la empresa tenga centro de trabajo o disponga de personal u oficina donde poder ubicarlo. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. Para la realización de la movilidad geográfica dispondrá de la ayuda económica señalada en el punto 5).

Movilidad funcional: si para hacer efectiva la protección la víctima se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo, tiene derecho a la ocupación de un puesto en otra área funcional, sin necesidad de que haya vacante, de la misma categoría y grupo profesional.

A los 6 meses la trabajadora víctima de violencia de género podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior, que no podrá haber sido modificado durante la baja por violencia de género por la entidad (reserva de puesto) o la continuidad en el nuevo.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 12 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	--------------------------------------


La solicitud de movilidad geográfica y/o funcional no requerirá de plazo de preaviso si se comunica y acredita la situación de violencia de género de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7.1 con el tiempo suficiente.

- 3) **Suspensión del contrato de trabajo:** las víctimas de violencia de género en ocasiones pueden necesitar dejar temporalmente su trabajo, por lo que se considera conveniente facilitar la cobertura de esta necesidad de una forma no gravosa para ellas. A los efectos anteriores, la víctima tendrá derecho a la suspensión del contrato en las condiciones siguientes:
- El periodo de suspensión se computará a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.
 - No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
 - No se precisará de plazo de preaviso si se comunica y acredita la situación de violencia de género conforme a lo dispuesto en el apartado 7.1 con el tiempo suficiente.

Como alternativa a lo anterior, las víctimas también podrán acogerse a la excedencia prevista en el art. 44 del convenio colectivo, con las mismas condiciones de la excedencia por maternidad, recogida en el art. 46.3 del ET.

- 4) **Ausencias e impuntualidades:** Las víctimas necesitan con frecuencia ausentarse del trabajo para atender las particulares necesidades derivadas de su situación. Por tal motivo dichas ausencias, totales o parciales, se considerarán justificadas, y, por tanto, no podrán sancionarse las faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género. Adicionalmente dichas ausencias tampoco computarán a los efectos de despido por causas objetivas (art. 52, d) ET) (art. 49, d) EBDP). La víctima deberá:
- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, hacerlo a la mayor brevedad posible


Asimismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales que traigan causa de la situación de víctima de violencia de género.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 13 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	--------------------------------------

- 5) **Ayudas económicas:** Las situaciones de violencia de género originan a la víctima, en la mayoría de los casos, unos mayores gastos económicos, ocasionados por la atención médica, honorarios de abogados, desplazamientos, colegios, vivienda, etc. A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se prevén las siguientes ayudas económicas:
- 1) Ayudas que se satisfarán en los términos y condiciones que permita el Plan de Acción Social y con cargo a las cantidades globales autorizadas por el Ministerio de Hacienda.
 - 2) Otras ayudas que sean solicitadas y aprobadas por Costes de Personal cuando está merma sea producida en su retribución salarial.
- 6) **Medidas de protección:** Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores especialmente en los desplazamientos al centro de trabajo por lo que se considera conveniente articular algunas medidas de seguridad y protección. A petición de la víctima se le proporcionará:
- ✓ Acceso a un plaza de aparcamiento en el edificio donde se encuentra su centro de trabajo si en el mismo se dispone de garaje.
 - ✓ Un teléfono de empresa. El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con la violencia de género, evita que estos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a su seguridad, la víctima podrá solicitar un teléfono móvil, durante un periodo de 12 meses, aplicándose la política general de la entidad sobre la aplicación de este dispositivo.
 - ✓ Siempre que la víctima lo considere necesario se suprimirá cualquier alusión a su nombre o cargo en la Web, correos institucionales, listín telefónico, organigramas, etc., por el tiempo que se considere necesario.

9. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LA VICTIMA

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso la máxima confidencialidad y sigilo y evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

	Protección de las víctimas de violencia de género	Página 14 Fecha Vigor: 24/11/2021
---	---	--------------------------------------

10. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL

En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor o acosador, conforme al sistema disciplinario aplicable.

Todo lo anterior en base al principio de tolerancia cero a la violencia de género.

11. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

ICEX se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y de no discriminación que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

El contenido del presente protocolo se dará a conocer a todo el personal y será publicado en la intranet de ICEX. El protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad de este procedimiento.

13. NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31 de octubre.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Resolución de 17 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Instituto Español de Comercio Exterior.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Edic. /Rev.	Razón del cambio
	1	Edición Inicial

Por parte del Comité
Empresa.

Por la Dirección.

Carmen Lombao.

Jaime de Pazos.