

PLAN DE IGUALDAD

ICEX España Exportación e Inversiones

Junio 2022

Índice

1. Preámbulo.....	3
2. Declaración institucional	5
3. Comisión de Igualdad	5
4. Diagnóstico de igualdad	6
5. Ejes de actuación	6
6. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan	13
7. Protocolos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y protección a víctimas de violencia de género	13
8. Cláusula de revisión	14
9. Vigencia	14
10. Anexos	14

1. PREÁMBULO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno de España en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas que, tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres debía de ser un objetivo en el que se tenía que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no podía ser sectorial y debía integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en el año 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluyó la igualdad de género como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución era el año 2015.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea

para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Este plan se inspira en un principio básico: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En 2017 ICEX se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas (en adelante PMNU) y es socio de su Red Española, lo que conlleva que le son de aplicación directa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), entre los cuales los relacionados con igualdad de género son claves para el impulso interno que a este respecto ICEX está gestionando. Además, como signatario de los diez principios de la Red Exterior del Pacto mundial de Naciones Unidas, ICEX promueve la adopción de estos principios, tanto a nivel interno como en sus actividades de apoyo a la internacionalización de la empresa española, y en sus relaciones con proveedores. A todo lo anterior hay que añadir la nueva agenda internacional, la Agenda 2030, que desgrana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030 para erradicar la pobreza y favorecer un desarrollo sostenible e igualitario. Para España ha sido fundamental, en los procesos de participación, defender entre otras prioridades el enfoque de género.

Este Plan de Igualdad de ICEX está adaptado a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que entró en vigor el 8 de marzo, y que regula y estructura el contenido de los planes de igualdad, estableciendo e impulsando medidas de conciliación laboral, a lo establecido en el Real Decreto 911/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y

su registro, y el Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020.

2. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

ICEX España Exportación e Inversiones, como entidad pública empresarial integrante del sector público institucional estatal, tiene una responsabilidad con la sociedad en materia de promoción y difusión de la igualdad y de no discriminación. En este orden, ICEX, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas, puede y debe tener un papel importante como difusora de una cultura a favor de la igualdad y no discriminación. Asimismo, ICEX en el ejercicio de dichas funciones vela e impulsa una política de igualdad y de no discriminación con sus empleados y proveedores.

Respecto a su personal, ICEX asume el compromiso de velar por presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos, así como igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción profesional, pasando por formación, salarios, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Este Plan de Igualdad debe servir para establecer las bases por las que se consolide e impulse de manera plena la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, así como para garantizar que no se produzcan situaciones de violencia y acoso en el trabajo por razón de género.

Con ese objetivo, la dirección del ICEX y la representación social, a través de la Comisión de Igualdad creada al efecto, han elaborado el presente Plan de Igualdad partiendo de las conclusiones consensuadas tras el análisis conjunto de la auditoría retributiva realizada.

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del ICEX se difundirá por todos los medios existentes en la Entidad. Los integrantes de la Comisión de Igualdad estarán a disposición del personal para facilitarle cualquier tipo de información y asesoramiento relacionadas con el mismo.

3. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión específica de Igualdad asume todas las funciones en esta materia, que se encontraban subsumidas en otras comisiones.

Esta Comisión, de composición paritaria está integrada por seis miembros, tres nombrados por la dirección del ICEX y tres por los representantes sociales, siendo su composición paritaria en género.

La Comisión ha elaborado el Plan de igualdad adaptado al de la Administración General del Estado y a los principios de Naciones Unidas, así como a la materialización de los ODS en materia de paridad y lucha contra la violencia de género.

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, en el Convenio Colectivo en materia de Igualdad de Oportunidades y Conciliación, así como en el Plan de Igualdad y realizará seguimiento de las medidas de acción positiva adoptadas en el mismo, para garantizar su cumplimiento.

La Comisión dispone de un Reglamento de funcionamiento propio que facilita su actividad, le permite velar por la aplicación del Plan de igualdad y proponer nuevas medidas para su discusión, eventual aprobación e inclusión en el Plan de Igualdad.

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce novedades respecto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) incorporando nuevos apartados a su artículo 46 que afectan al contenido del diagnóstico. Asimismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro da cumplimiento al mandato reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre complementa la regulación contenida en el Real Decreto 902/2020, regulando en su Capítulo III los instrumentos de transparencia retributiva, registro y auditoría retributivos, estableciendo el contenido que ambos han de tener.

En la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad de ICEX se han tenido en cuenta los reales decretos de referencia, recogiendo en el mismo de forma sistemática la relación de materias que, de manera preceptiva, deben ser objeto de análisis y negociación con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión de Igualdad.

La auditoría retributiva, que forma parte del Plan de Igualdad, se ha elaborado conforme a lo dispuesto en la legislación de referencia. Se acompaña como Anexo I la auditoría retributiva.

De las conclusiones obtenidas en la auditoría retributiva se han definido unos ejes de actuación y unas medidas concretas a llevar a efecto.

5. EJES DE ACTUACIÓN

A partir de la auditoría realizada, la Comisión de Igualdad establece unos retos y objetivos en el Plan de Igualdad, que se articulan en siete ejes de actuación con las medidas necesarias para alcanzarlos.

❑ EJE 1: Acceso al empleo público.

Este eje tiene por objetivo prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público.

Medidas:

- ❖ Se continuará promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría).
- ❖ Se promoverá, en lo posible, que la composición de las comisiones y comités internos sean paritarias en género.
- ❖ Se impartirá formación en los Principios de Naciones Unidas, así como sobre los ODS, en materia de género.
- ❖ En los procesos selectivos se realizarán pruebas anónimas (en las fases de pruebas eliminatorias previas a la entrevista personal), para evitar cualquier tipo de potencial discriminación en los mismos.
- ❖ Se adoptarán medidas razonables y adecuadas para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad la realización de exámenes en los procesos de selección, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones.

❑ EJE 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Este eje tiene por objetivo asegurar la igualdad de trato en el acceso a la promoción, condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional, asegurando que no se producen discriminaciones por razón de género en ninguno de estos ámbitos.

Medidas:

- ❖ ICEX integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- ❖ El personal de ICEX en situación de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, cuidados de hijos o de personas dependientes podrán optar a los procesos de promoción o traslado, en las mismas condiciones que el resto del personal.
- ❖ Se mantendrá disponible una sala de reposo para embarazadas y para madres en situación de lactancia.
- ❖ Las trabajadoras embarazadas, el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista de parto, previa acreditación médica de la fecha prevista de parto, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 2 horas diarias manteniendo la trabajadora su retribución bruta inalterada en tanto dure la referida reducción. El horario durante dicha reducción se fijará a elección de la trabajadora (retrasando la entrada al trabajo, adelantando la salida o combinando ambas opciones) si bien el horario elegido deberá mantenerse inalterado durante todo el mes que dura la reducción. La presente reducción de la jornada habrá de aplicarse necesariamente en cómputo diario, no contemplándose por tanto la acumulación de esta en cómputo superior al diario.

❑ EJE 3: Formación, información y sensibilización.

Este eje tiene por objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas:

- ❖ ICEX deberá divulgar y difundir el Plan de Igualdad para el pleno conocimiento de su personal.
- ❖ El Área de RRHH analizará individualmente la formación necesaria del personal reincorporado al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes, e impartirá la que considere adecuada.
- ❖ ICEX fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de acoso sexual o por razón de sexo y sobre violencia de género, que se incluirán en el Plan anual de formación.
- ❖ Formación continua en materia de perspectiva de género, acoso por razón de sexo o sexual, y violencia de género.
- ❖ Formación continua al equipo de Recursos Humanos en perspectiva de género, acoso por razón de sexo o sexual, y violencia de género.

❑ EJE 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad vida personal, familiar y laboral.

Este eje tiene por objetivo fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos.

Medidas:

- ❖ Se mantendrán las medidas conciliatorias de flexibilización de la jornada por cuidado de los descendientes menores de 14 años. En caso de situaciones excepcionales y justificadas (i.e.; i) problemas de salud; ii) dificultades psicológicas; iii) dificultades lectivas...) de necesidad de conciliación de cuidado de hijos de edad comprendida entre los 14 y 16 años para la adopción de nuevas deberán proponerse y acreditarse a la Comisión de Igualdad, quien lo elevará para su ratificación a la Comisión paritaria, individualmente en cada caso.
- ❖ Se estudiarán y analizarán posibles nuevas medidas orientadas a favorecer la conciliación los supuestos de maternidad/paternidad.
- ❖ Con relación a la bolsa de horas del 5% de la jornada anual para la conciliación familiar acordada entre la dirección de ICEX y la representación legal de los trabajadores, según las previsiones de la Disposición Adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, se analizará su efectividad y funcionamiento con la finalidad de valorar mejoras que permitan una mayor efectividad del sistema en la conciliación del personal.
- ❖ Implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de ICEX disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada a lo largo del ejercicio en curso.
- ❖ Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
- ❖ Se seguirá avanzando en una política de recursos humanos ligada a cumplimiento de objetivos laborales y que permita una mayor flexibilidad horaria, favoreciendo asimismo la conciliación laboral de los integrantes de la plantilla. Una parte importante de esta política es seguir avanzando en un plan de teletrabajo para la normalidad tras la pandemia, dentro del marco establecido para el sector público.

- ❖ Proceso de mejora continua de las funcionalidades del Portal del Empleado, dirigido a su plantilla, que propiciará la herramienta adecuada para que el personal pueda acceder al mismo con conexión de acceso E3mobile.
- ❖ Facilitar la accesibilidad a través de los canales on line, de forma que el personal excedente por cuidado de hijo o familiar y con permiso por cuidado de hijos pueda recibir cualquier formación establecida en el Plan de Formación.
- ❖ No se podrán convocar reuniones de trabajo ni antes de las 10:00 ni después de las 17:00 en jornada de invierno, ni antes de las 9:00 y después de las 13:30 en jornada de verano.
- ❖ El horario de cierre de instalaciones es a las 19:30 horas.
- ❖ Disponer de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en ICEX”, permanentemente actualizada, que recoja de manera global las medidas de conciliación de aplicación en ICEX para mejorar la información del personal.

❑ EJE 5: Retribuciones.

Este eje tiene por objetivo garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

La auditoría retributiva, que forma parte integrante del Plan de Igualdad, indica que el sistema retributivo de la entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Las medidas que se recogen a continuación tienen por objeto monitorizar el sistema para asegurar que el equilibrio existente se mantiene.

Medidas:

- ❖ Registro retributivo actualizado anualmente (art. 5 Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres).
- ❖ Monitorización de las promociones y trayectorias profesionales para asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ❖ Mantenimiento de la paridad en retribuciones conforme a lo regulados en las tablas salariales de ICEX y en el Convenio Colectivo aplicable, potenciando la igualdad en las promociones y ascensos de grupo profesional.
- ❖ Se prestará especial protección a los derechos retribuidos durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia de nacimiento, adopción o acogimiento, no debiendo

penalizarse con detrimento de retribuciones el estar acogido a plan concilia, salvo la reducción proporcional salarial que corresponda por reducción de tiempo de trabajo.

❑ EJE 6: Violencia de género y otras situaciones de especial protección.

La sensibilidad, protección y respeto que merecen las posibles víctimas de género en ICEX hace que esta cuestión sea prioritaria, tanto en la confidencialidad de estas como en el respeto al desarrollo de sus carreras profesionales y la conciliación y flexibilidad necesarias para que puedan compaginar adecuadamente su situación personal con el trabajo. En el año 2021 se aprobó el Protocolo para la Protección de las víctimas de violencia de género. Este protocolo incluye medidas informativas, preventivas, asistenciales, económicas, formativas 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 las víctimas.

Medidas:

- ❖ Una vez consultada la víctima y con su acuerdo, ICEX garantizará la confidencialidad y el anonimato a lo largo de toda la carrera profesional vinculada a la entidad de la persona víctima de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- ❖ La Comisión de igualdad orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.
- ❖ Se velará porque el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectado por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones; en todo caso, se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.
- ❖ ICEX promoverá en su página WEB un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- ❖ Se avanzará, dentro del marco legal de aplicación, en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación en el sector público del Estado.

❑ EJE 7: Medidas instrumentales.

Este eje tiene por objeto integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones de ICEX.

Medidas:

- ❖ Cuando proceda la contratación con empresas de más de 250 empleados, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ❖ En la contratación de empresas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, analizando la pertinencia de incluir como elemento de valoración que dicha empresa tenga implantado un Plan de Igualdad, aunque legalmente no esté obligada a ello.
- ❖ Las Nuevas Instrucciones Internas de Contratación, aprobadas el mes de diciembre por el Consejo de Administración, han incluido un apartado relativo a la contratación responsable, que recoge de forma expresa (apartado 5.2) el compromiso de promover la igualdad de género en la contratación pública mediante la inclusión de determinadas consideraciones en el diseño del objeto, en las condiciones de ejecución y en su caso, en los criterios de admisión y/o adjudicación de los contratos.
- ❖ En el primer trimestre de 2022 se aprobó la Guía de cláusulas de contratación responsable. Se trata de un documento que pretende facilitar la incorporación de cláusulas sociales, de perspectiva de género y aspectos ambientales en la contratación, convocatorias de ayudas y convenios de ICEX. Se promoverá el seguimiento de estas recomendaciones entre todas las áreas de gestión de la entidad.
- ❖ La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter periódico, al menos una vez al trimestre, para realizar el seguimiento y monitorización de todas las medidas que integran el Plan de Igualdad.

6. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Igualdad velará e impulsará la implantación, seguimiento y evaluación del plan en sus respectivos ámbitos.

La Comisión de Igualdad deberá:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de paridad en ICEX.
- Establecer el calendario para la elaboración del registro retributivo anual.
- Se realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias.

7. PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las actitudes de acoso laboral sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, suponen un atentado contra el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno y, por tanto, no se tolerarán bajo ningún concepto en ICEX y serán consideradas, en caso de producirse, como faltas muy graves.

ICEX manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, con el fin de que el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada.

Por ello, ICEX, en colaboración con el comité de empresa, a través de la Comisión de Igualdad, se compromete a crear y proteger un marco laboral donde se respete la dignidad de cada una de las personas que trabajan en la Entidad. A tales efectos, existe un protocolo de actuación frente al acoso laboral en ICEX, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las

conductas de acoso como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

Los protocolos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo existentes en ICEX se adjuntan como Anexos II y III de este Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus objetivos la propuesta de mejoras y actualización de los protocolos con la finalidad de alcanzar una mayor efectividad.

En el año 2021 se realizó el Protocolo sobre protección de las víctimas de Violencia de género, que se adjunta como Anexo V.

8. CLAÚSULA DE REVISIÓN

Este Plan de Igualdad se revisará anualmente en el seno de la Comisión de Igualdad para velar por su cumplimiento y proponer nuevas medidas que se estimen convenientes

9. VIGENCIA

Sin perjuicio de las revisiones necesarias, este Plan tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de la auditoría retributiva.

10. ANEXOS

ANEXO I. Auditoría retributiva

ANEXO II. Protocolo de actuación para el acoso laboral

ANEXO III. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ANEXO IV. Guía de lenguaje no sexista

ANEXO V. Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género

Por la dirección

Por la representación de los trabajadores