

PLAN DE DIVERSIDAD DE ICEX ESPAÑA EXPORTACIÓN E INVERSIONES. E.P.E.

Fecha: 29.02.2024

ÍNDICE

I.	PREÁMBULO.....
II.	DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....
III.	COMISIÓN DE DIVERSIDAD.....
IV.	EJES DE ACTUACIÓN.....
V.	SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....
VI.	PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
VII.	CLÁUSULA DE REVISIÓN
VIII.	VIGENCIA
IX.	ANEXOS

I. PREÁMBULO

El objetivo del presente Plan es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI+) evitando y previniendo situaciones de discriminación, para asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad, tal y como se establece 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+.

II. 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 y renueva su compromiso con los principios de libertad, de dignidad y de libre desarrollo de las personas LGTBI+. 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, desarrollando y garantizando los derechos de las personas LGTBI+. Así mismo, debe impulsar una política de igualdad y de no discriminación con sus empleados y proveedores. Este compromiso se traduce en derechos reales y efectivos que implican la prevención en ICEX de cualquier discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

Respecto a su personal, ICEX asume el compromiso de velar por la no discriminación en sus órganos y la 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 debe servir para establecer las bases por las que se consolide e impulse que no se produzcan situaciones de violencia y acoso al colectivo LGTBI+ en el trabajo.

Con ese objetivo, la dirección del ICEX y la representación social, a través de la Comisión de Diversidad creada al efecto, han elaborado el presente Plan de Diversidad.

El Plan de Diversidad de ICEX se difundirá por todos los medios existentes en la Entidad.

Los integrantes de la Comisión de Diversidad estarán a disposición del personal para facilitarle cualquier tipo de información y asesoramiento relacionados con el mismo.

III. COMISIÓN DE DIVERSIDAD

La Comisión específica de Diversidad será el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI+.

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, a ser posible, paritaria en género.

La Comisión de Diversidad velará por el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, en el Convenio Colectivo en esta materia, así como en el Plan de Diversidad 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 Diversidad y proponer nuevas medidas para su discusión, eventual aprobación e inclusión en el Plan de Diversidad.

IV. EJES DE ACTUACIÓN

Los retos y objetivos, del Plan de Diversidad, 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 de las personas LGTBI+ en el acceso al empleo público.

Medidas:

- ❖ Los tribunales y órganos de selección promoverán la inclusión, evitando que en marco de los procedimientos de selección puedan darse situaciones de discriminación y/o desigualdad del colectivo LGTBI+.
- ❖ En la incorporación de nuevos empleados a la entidad, se impartirá formación en los Principios de Naciones Unidas, así como sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en materia de diversidad.

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 hacia el colectivo LGTBI+ en ninguno de estos ámbitos.

Medidas:

- ❖ En los procesos de promoción se velará por que no se produzcan situaciones de discriminación hacia el colectivo LGTBI+.
- ❖ Inclusión de la perspectiva LGTBI+ en la prevención de riesgos laborales.

EJE 3: Formación, información y sensibilización.

Este eje tiene por objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y no discriminación con el colectivo LGTBI+.

Medidas:

- ❖ Divulgar y difundir el Plan de Diversidad para el pleno conocimiento del personal de la entidad.
- ❖ Promover la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades, así como en materia de acoso sexual o por razón de sexo, que se incluirán en el Plan anual de formación de ICEX.

- ❖ Formación continua al equipo de Recursos Humanos y a los miembros de la Comisión en perspectiva de diversidad, acoso por razón de sexo o sexual.
- ❖ La Subdirección de RR. HH. proporcionará a la Comisión, para su análisis y valoración, información sobre la formación impartida, así como las acciones de sensibilización realizadas en materia de diversidad.

□ EJE 4: Retribuciones.

Este eje tiene por objetivo garantizar la igualdad salarial.

Medidas:

- ❖ Registro retributivo actualizado anualmente (art. 5 Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva).
- ❖ Garantizar la igualdad retributiva conforme a lo regulado en las tablas salariales de ICEX y en los convenios colectivos aplicables, en función del colectivo, potenciando la igualdad en las promociones y ascensos de grupo profesional, velando por que no se produzcan discriminaciones ni diferencias hacia el colectivo LGTBI+.

□ EJE 5: Medidas instrumentales.

Este eje tiene por objeto integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas de la organización con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en las distintas acciones de ICEX.

Medidas:

- ❖ Se estará a lo dispuesto en el Reglamento pendiente de desarrollo de la ley 4/ 2023, de 18 de febrero, que prevé la creación de un distintivo específico, sin que esto sea óbice para analizar otras opciones de posible asociación.
- ❖ Se gestionará un apartado específico en la intranet sobre diversidad en el que se incluirá, entre otros:
 - Reglamento de la Comisión de Diversidad
 - Normativa interna de aplicación
 - Plan de Diversidad
 - Seguimiento de las medidas
 - Cursos y seminarios en materia de diversidad
 - Cualquier otra información que se estime relevante.
- ❖ Se analizará la posibilidad de adaptación para incorporar elementos orientados a asegurar el cumplimiento de la Ley 4/2023, de 18 de febrero en los siguientes documentos:
 - Guía de cláusulas de contratación responsable
 - Código Ético

- Guía de lenguaje no sexista
- Protocolo y normativa interna de protección de datos
- Medidas de conciliación laboral.

V. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Diversidad velará e impulsará la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en sus respectivos ámbitos y deberá:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de diversidad.
- Realizar seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para asegurar el respeto a la diversidad, potenciando las actividades formativas necesarias.
- Preparar una comunicación a cierre de ejercicio con los avances alcanzados.

VI. 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 las personas trabajadoras 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 Diversidad, se compromete a crear y proteger un marco laboral donde se respete la dignidad de cada una de las personas LGTBI+ que trabajan en la Entidad. A tales efectos, existen protocolos de actuación frente al acoso laboral y acoso por razón de sexo en ICEX, en los 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 y de acoso sexual y por razón de sexo existentes en ICEX se adjuntan como Anexos I y II de este Plan de Diversidad.

VII. CLAÚSULA DE REVISIÓN

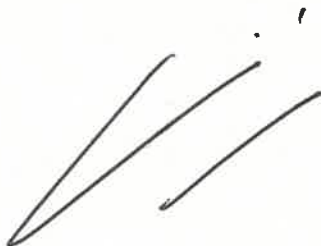
Este Plan de Diversidad se revisará anualmente en el seno de la Comisión de Diversidad para velar por su cumplimiento y proponer nuevas medidas que se estimen convenientes

VIII. VIGENCIA


Sin perjuicio de las revisiones necesarias, este Plan tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación.

IX. ANEXOS

- o ANEXO I. Protocolo de actuación para el acoso laboral
- o ANEXO II. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Por la Dirección



Por la representación de los trabajadores