



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y DE ACTUACIÓN EN CASO DE
DENUNCIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL
O POR RAZÓN DE SEXO Y CUALQUIER
OTRA CAUSA DISCRIMINATORIA EN EL
TRABAJO**

MARZO 2025



ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN	2
2 ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3 TIPOS DE ACOSO	3
3.1 Acoso sexual	3
3.2 Acoso por razón de sexo	4
3.3 Acoso por otros motivos discriminatorios	5
3.4 Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales	5
3.5 Acoso moral (mobbing)	6
3.6 Ciberacoso	7
4 PRÁCTICAS DE BUENA CONDUCTA	9
5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	10
5.1 Principios rectores	10
5.2 Actuaciones y procedimientos a seguir en caso de denuncias de acoso	11
6 CONSULTAS Y DENUNCIAS	14
7 APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO	15



1 INTRODUCCIÓN

El Grupo IGNIS considera que la dignidad de las personas, la integridad moral, la diversidad y la no discriminación son principios fundamentales de las relaciones en el trabajo y, por tanto, su defensa constituye un objetivo prioritario.

En consecuencia, las conductas de acoso sean éstas por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador, incluyendo las que se realicen a través de medios digitales (ciberacoso), serán debidamente prevenidas y detectadas adoptándose, en su caso, las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

Para ello, se ha desarrollado el presente Protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo (el "Protocolo") con objeto de prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo el Grupo IGNIS su responsabilidad legal y moral en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores y diversidad de las personas en las Empresas que lo configuran.

Más concretamente, este Protocolo contempla:

- **Medidas orientadas a prevenir y evitar** situaciones constitutivas de acoso o susceptibles de incurrir en acoso.
- Un **procedimiento interno de actuación** para los casos en que, aun habiendo tratado de prevenir dichas circunstancias, se produzca alguna situación de acoso en el ámbito de la organización y dirección del Grupo IGNIS. Todas las denuncias que se produzcan en relación con las conductas y situaciones contempladas en el presente Protocolo deberán resolverse con arreglo a su procedimiento de actuación

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo va dirigido a los administradores, directivos y en general a todo el personal del Grupo IGNIS (en adelante, "**Empleados**") en el ejercicio de su actividad, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral y/o profesional, o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Asimismo, el Protocolo se



aplica en las relaciones entre los Empleados, incluso fuera del horario de trabajo y centro, pues una inobservancia del mismo puede enturbiar la necesaria y obligada convivencia laboral y personal futura, con efectos perniciosos en la organización del Grupo IGNI.

El Protocolo es de obligado cumplimiento para todos los Empleados y su observación no exime del cumplimiento de cualesquiera otras normas de aplicación conforme a la legislación vigente de las zonas donde el Grupo IGNI opere.

Las provisiones contenidas, en este Protocolo y en las otras políticas ("Código Ético y de Conducta" y "Política de anticorrupción") se supeditan a la normativa que rige en cada país, la cual, siempre, tendrá prevalencia sobre la misma.

El Grupo IGNI se compromete a actuar cumpliendo con los más altos estándares legales y éticos, por lo que todos los empleados y las personas que actúen en su nombre deben adherirse a este compromiso.

3 TIPOS DE ACOSO

3.1 Acoso sexual

¿Cuál es el concepto de acoso sexual?	<ul style="list-style-type: none">✓ Según el artículo 7.1 de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), constituye 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.✓ La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.
Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual	<ul style="list-style-type: none">✓ CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:<ul style="list-style-type: none">• Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos no solicitados o acercamientos físicos excesivos o innecesarios, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, hasta agresiones físicas.• Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o



	<p>comentarios sobre la apariencia sexual, agresiones verbales deliberadas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual. <p>✓ CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.</p>
--	--

3.2 Acoso por razón de sexo

¿Cuál es el concepto de acoso por razón de sexo?	<p>✓ El acoso por razón de sexo es definido por la Ley de Igualdad como 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.</p>
Algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none">✓ Toda conducta hostigadora motivada por el hecho de ser mujer u hombre y/o vinculada al hecho de que una persona trabajadora haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres.✓ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra 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 las mujeres y hombres.✓ Utilización de humor sexista.✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas del sexo opuesto.✓ Realizar las conductas anteriores hacia otras personas en función de su orientación sexual.✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.✓ Cualquier otra conducta similar a las anteriores.



3.3 Acoso por otros motivos discriminatorios

<p>¿Cuál es el concepto de acoso por otros motivos discriminatorios?</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
<p>Algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso por otros motivos discriminatorio</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Las medidas organizativas ejecutadas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes).✓ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en las circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.✓ Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.✓ Críticas, chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.✓ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente.

3.4 Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales

<p>¿Cuál es el concepto de acoso por otros motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales?</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Según 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 Se entiende por acoso LGTBI fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
---	---



Algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso LGTBfóbico	<ul style="list-style-type: none">✓ Toda conducta hostigadora motivada por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales✓ Intimidación trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, de su orientación sexual, su identidad o expresión de género y características sexuales.✓ Trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales✓ Cualquier otra conducta similar a las anteriores.
---	--

3.5 Acoso moral (mobbing)

¿Cuál es el concepto de acoso moral (mobbing)?	<ul style="list-style-type: none">✓ El acoso moral es aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la/s víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y que en ocasiones provoca que finalmente esa/s persona/s acabe/n abandonando el lugar de trabajo.
Algunos ejemplos de conductas constitutivas de	<ul style="list-style-type: none">✓ Entre las conductas que, aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes,



acoso moral (mobbing)	<p>siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.• Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.• Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.• Cuestionar de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador.• Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada del empleado.• Hacer burla de la vida privada del trabajador.• Imitar de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o asignar mote, con ánimo de ridiculizarlo.• Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.• Impedir, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesional. <p>✓ La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sola, acoso moral.</p>
-----------------------	--

3.6 Ciberacoso

¿Cuál es el concepto de ciberacoso?	<p>✓ Cualquiera de las anteriores formas de acoso (moral, sexual, por razón de sexo o por otros motivos discriminatorios) es susceptible de realizarse a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.</p> <p>✓ Se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que se estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.</p>
Algunos ejemplos de conductas constitutivas de ciberacoso	<p>✓ La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.</p> <p>✓ La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores ya constituya un caso de 'revenge porn', como se trate de la mera difusión en redes sociales o de</p>



comunicación (Telegram, WhatsApp etc.) de imágenes o videos de terceras personas.

- ✓ La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- ✓ La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- ✓ El envío de mensajes o insinuaciones ofensivos de carácter sexual realizado por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- ✓ La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- ✓ Resultará irrelevante que las conductas de difusión se realicen fuera de la jornada y del lugar de trabajo, así como a través de los dispositivos de la empresa o mediante redes privadas virtuales, en la medida en que el contacto se haya producido con ocasión de la relación laboral que les vincule, siendo denunciante y denunciado compañeros de trabajo, y por tanto dicha conducta tenga una trascendencia directa en el entorno laboral de la víctima.



4 PRÁCTICAS DE BUENA CONDUCTA

El Grupo IGNIS tomará las siguientes medidas para la sensibilización y prevención del acoso:

Medidas para la sensibilización y prevención del acoso

- a. Promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
 - b. Inculcará a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - c. Facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. En este sentido, garantizará el conocimiento efectivo del presente Protocolo a todas las personas integrantes de la Empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios, y recabará la manifestación de conocimiento, lectura, conformidad y aprobación de sus empleados respecto al presente Protocolo en aras de garantizar su cumplimiento.
 - d. Prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
 - e. Exigirá que las relaciones entre los trabajadores estén basadas en un trato respetuoso, educado y gobernado por las buenas formas.
 - f. Procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.

El Grupo IGNIS se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informado sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto. En este sentido, el director de Recursos Humanos del Grupo IGNIS, así como el *Órgano de supervisión y vigilancia* del mismo, se comprometen a revisar periódicamente el presente Protocolo para poder mantenerlo actualizado y ajustado a las realidades sociales y profesionales de cada momento.



5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

5.1 Principios rectores

Este Procedimiento protege eficazmente y dentro de un clima de confianza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y garantiza la suficiente protección de los trabajadores presuntamente acosados respecto a su seguridad y salud, por lo que se rige por los siguientes principios rectores:

Principios rectores del Protocolo interno antiacoso

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente, garantizando la diligencia y celeridad del procedimiento.
- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, la cual será dirigida por profesionales especializados en el supuesto de que ello fuera necesario.
- ✓ Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- ✓ Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- ✓ Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia falsa y maliciosa).
- ✓ Garantía de que la persona acosada pueda mantenerse en condiciones profesionales similares a las anteriores a la situación de acoso, siempre que fuera posible.
- ✓ Garantía de responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.
- ✓ Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.
- ✓ Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.



5.2 Actuaciones y procedimientos a seguir en caso de denuncias de acoso

A continuación, IGNI establece un procedimiento interno de actuación en caso de situaciones de mobbing, acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier otra causa discriminatoria incluido el ciberacoso (el "**Procedimiento**") a aplicar por Grupo IGNI.

1. Iniciación

La persona trabajadora que considere que se está produciendo una situación de acoso, así como cualquier persona trabajadora que pudiera tener conocimiento de que presuntamente se está produciendo dicha situación lo comunicará a través del Canal de Consultas y Denuncias (definido más Adelante) habilitado por IGNI.

2. Instructor

El Instructor designado por el Órgano de supervisión y vigilancia encaminará su actuación a averiguar los hechos e impedir, en su caso, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

A estos efectos, los siguientes sujetos prestarán su apoyo y colaboración al Instructor:

- El director de Recursos Humanos del Grupo IGNI; y,
- El Órgano de supervisión y vigilancia correspondiente al Grupo IGNI en cada momento, cuya labor en el marco del Procedimiento será la de asistir al Instructor en los supuestos en que ello fuera necesario a criterio del propio Instructor.

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran acontecer, el Instructor podrá delegar la labor de instrucción del Procedimiento en cualquier otra persona que entienda oportuna, a su elección y tras haberlo consultado con el potencial delegado. Asimismo, el Instructor podrá solicitar la asistencia de profesionales externos en el procedimiento cuando así lo estime oportuno para que le presten asistencia en el desarrollo de este.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa, parentesco o de manifiesta amistad con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

Durante la tramitación del Procedimiento se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante de la persona denunciada, sin menoscabo de sus condiciones y obligaciones laborales.



3. Desarrollo

El Instructor mantendrá una entrevista con la persona denunciante, siempre que ello sea posible, en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, para que exprese con exactitud las conductas constitutivas de acoso y descritas en su reclamación y para que aporte todas aquellas pruebas que se encuentren en su poder.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento inmediato la situación planteada a la representación legal de los trabajadores, de existir ésta.

Tras la citada entrevista, el Instructor deberá entrevistar a las partes involucradas (incluyendo a la presunta víctima, en caso de no coincidir con la persona denunciante -a la que se habría entrevistado con carácter previo- y a la persona presuntamente acosadora). Asimismo, y dado que la fase instructora tiene la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, se podrán practicar cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los mismos.

Durante la instrucción se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

4. Finalización

Una vez finalizada la investigación, el Instructor emitirá un informe, que deberá emitirse en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la entrevista con el denunciante. En caso de constatar la existencia de acoso, se dará traslado del informe final a la Dirección del Grupo IGNIS y de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan con la legislación laboral vigente en cada momento y el Convenio Colectivo aplicable.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

No obstante, si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el Instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Del mismo modo, cuando el informe constatare la existencia de acoso o que, no constituyendo acoso, los hechos sí que pudieran ser constitutivos de falta laboral a



tenor del régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo aplicable, la Dirección del Grupo IGNIS impondrá las medidas disciplinarias que proponga el Instructor, en atención a la legislación laboral vigente en cada momento y el Convenio Colectivo aplicable.

La resolución se notificará tanto a la persona denunciante como a la víctima, en caso de que no fuera la denunciante, a la persona denunciada, indicando, en su caso, la sanción impuesta.

El Instructor realizará labores de seguimiento con la finalidad de verificar la corrección de las circunstancias que han generado la situación denunciada y supervisará la evolución de la persona afectada, así como el cumplimiento de las medidas disciplinarias propuestas. En relación con ello, el Instructor podrá, una vez finalizado el Procedimiento, proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificar aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Adoptar las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar la formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en Incapacidad Temporal durante un período prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del Grupo IGNIS.
- Evaluación de riesgos psicosociales en el Grupo IGNIS.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección del Grupo IGNIS valorará adoptar medidas para que no convivan en el mismo entorno laboral la víctima y la persona acosadora.

Estas medidas nunca podrán suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona acosadora.

Este procedimiento se llevará a cabo sin perjuicio alguno de cuantas acciones legales puedan llevarse a cabo por cualquiera de las partes afectadas.



6 CONSULTAS Y DENUNCIAS

El Grupo IG&S pone a disposición de todos sus Empleados, así como de terceros, el Sistema Interno de Información (en adelante, “Canal de Consultas y Denuncias”) con el propósito de que cualquier parte interesada pueda reportar incidencias, consultas, dudas o denuncias relativas al incumplimiento de los compromisos de este Protocolo, así como a la restante normativa interna y externa de aplicación.

El Canal de Consultas y Denuncias está disponible en la web corporativa del Grupo IG&S para su uso por todos aquellos Empleados y terceros que lo requieran.

Cualquier Empleado que tenga conocimiento o motivos para sospechar fundadamente de un incumplimiento de este Protocolo o de conductas o actos contrarios al ordenamiento jurídico, debe ponerse contacto a través del Canal de Consultas y Denuncias con el Órgano de supervisión y vigilancia de inmediato.

El Canal de Consultas y Denuncias del Grupo IG&S cumple con las exigencias y garantías establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, garantizando:

- La confidencialidad de las informaciones.
- La no existencia de represalias para el informante.
- La integridad en la trazabilidad y la gestión de las denuncias y/o consultas realizadas de buena fe.

El Órgano de supervisión y vigilancia designará al Instructor que iniciará una investigación en el caso de que se detecten indicios de la comisión de una irregularidad contemplada en el Protocolo y/o en la normativa aplicable y notificará el inicio de dicha investigación al informante y, en su caso, al denunciado.



7 APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO

El presente Protocolo ha sido aprobado por Consejo de Administración del Grupo IGNIS el 06 de julio de 2023.

Desde su aprobación, el Protocolo se integra en la normativa del Grupo IGNIS, permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación, revocación o actualización.

El Protocolo estará sometido a procesos de revisión y actualización periódicos con la finalidad de poder ajustar el mismo a la normativa aplicable en cada momento, a la realidad social y laboral y al contexto del Grupo IGNIS.

En caso de llevar a cabo alguna actualización del Código, se informará oportunamente a los interesados, mediante los mecanismos de comunicación establecidos por el Grupo IGNIS.