

**PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO
SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL
O LABORAL EN EL TRABAJO**



ÍNDICE.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
MARCO LEGISLATIVO.	8
Marco legislativo.	8
Definiciones.....	10
Acoso Sexual.....	10
Acoso por razón de sexo	11
Acoso moral o laboral	12
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	14
Principios que informan el procedimiento	14
Procedimiento informal (acosos “leves”).....	14
Procedimiento formal (acosos “graves” o “muy graves”)	14
Procedimiento:	15
Presentación de denuncias.....	15
Reunión del Comité frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo.....	15
DIVULGACIÓN.....	18
FORMACIÓN.....	19
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Los avances en la gestión preventiva y en concreto en la gestión de los riesgos psicosociales son cada vez más evidentes, no obstante, se siguen produciendo situaciones de desventaja de algunos trabajadores que pueden ser achacables a conductas relacionadas con acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo.

De ahí que cada vez sea mayor la sensibilización de todos los agentes involucrados y de la propia sociedad respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

Desde CEOE Aragón, como organización empresarial más representativa de Aragón y conscientes de la necesidad de ser ejemplares y ejemplarizantes en la materia, se establece una tolerancia 0 frente a estas actuaciones, estableciendo el presente Protocolo con el fin de evitar estas situaciones y por tanto sus consecuentes daños a la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Por tanto se establece la siguiente Política de Seguridad y Salud Laboral de nuestra organización:

CEOE ARAGON asume la Prevención de los Riesgos Laborales como elemento de inspiración de su política empresarial, considerando que la gestión preventiva constituye un proceso de mejora continua que garantiza, además del cumplimiento de la normativa vigente para eliminar cualquier situación de riesgo, una adecuada calidad de vida laboral.

CEOE ARAGON se compromete activamente con la promoción de la cultura preventiva y la gestión eficiente para el control de los riesgos en su centro de trabajo, como elementos imprescindibles para alcanzar mejores niveles de productividad y competitividad.

CEOE ARAGON motivará e impulsará acciones que además del obligado cumplimiento legislativo, permitan alcanzar un nivel elevado de Seguridad y Salud para los empleados, visitantes y contratistas.

CEOE ARAGON difundirá actitudes y comportamientos seguros en el trabajo, considerando correcto sin excepción, aquel cuyo desempeño no dañe la salud ni ponga en riesgo la seguridad.

CEOE ARAGON manifiesta su compromiso de Tolerancia 0 a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y acoso moral, para lo cual establece un protocolo específico.



CEOE ARAGON garantizará la necesaria formación teórica y práctica de los empleados en materia de Prevención, así como la información, participación y consulta de los mismos.

CEOE ARAGON se compromete a disponer de los medios materiales y humanos que sean necesarios para garantizar que esta política se implanta plenamente.

CEOE ARAGON analizará, revisará y actualizará periódicamente y de forma sistemática estos principios, así como el cumplimiento de aquellos objetivos asociados a los mismos.

La Prevención de los Riesgos Laborales en nuestro entorno de trabajo nos concierne a todos y es una responsabilidad individual su integración plena en todos los niveles y procesos de la Organización. La implicación activa de todo el personal es necesaria para la implantación efectiva de esta Política.

Los riesgos que conlleva cada puesto de trabajo individual serán explicados y valorados individualmente con el Responsable Interno de PRL de CEOE ARAGON.



ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que presten servicios en la organización CEOE-Aragón, así como en las Fundaciones dependientes de aquella, Fundación CREA

Se incluye el ámbito de aplicación de este Protocolo tanto al personal de las organizaciones citadas como a todo su personal directivo, así como en su caso al personal afecto a contratas y subcontratas que presten servicios para la organización, al personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, estudiantes que realicen prácticas de estudios y autónomos relacionadas con la organización.

CEOE Aragón asume la obligación de dar a conocer a las personas afiliadas a la entidad, clientela y proveedores la política recogida en el presente Protocolo para combatir el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

MARCO LEGISLATIVO.

Marco legislativo.

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en el que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso lo complementen.
- 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 mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, en consecuencia, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- La Constitución Española, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.
El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas, tales como:
 - Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

- Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
 - Artículo 12. Tutela jurídica efectiva
 - Artículo 13. Prueba
 - Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos
 - Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud
 - Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas
 - Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
 - Artículo 61. Formación para la igualdad
 - Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Además, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La Ley de infracciones y sanciones en el orden social considera infracción muy grave del ordenamiento social, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (artículos 8, 12 y 40).
- Resolución del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza. Aparte de su inclusión como falta muy grave en el régimen disciplinario, incorpora el siguiente artículo específico.
- Art. 38. Abuso de autoridad. — Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución

tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito a la parte actuante en el plazo de diez días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente

Definiciones.

Acoso Sexual

El artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, define el acoso sexual como:

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 (artículo 7.1.).

Trasladada esa definición al ámbito laboral, se entiende por acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, como consecuencia de una relación laboral o similar, que provoca en la víctima un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante y que puede tener como consecuencia que ésta tome decisiones no deseadas para no ver perjudicadas sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes de carácter pornográfico en los lugares de trabajo.

- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresiones físicas.

Tipología del acoso sexual

Desde la traducción jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se ha venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

- ❖ Chantaje sexual (explícito o implícito): El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- ❖ Acoso ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Así, mientras en la primera categoría únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc.), en la segunda, esta relación jerárquica no es necesaria; esto es, puede ser ejercido por compañeras o compañeros (de igual o inferior nivel) o terceras partes (clientela, colaboradores, proveedores) relacionadas con el lugar de trabajo. Aunque en este caso, no hay una incidencia directa del acto de acoso sobre la continuidad de la persona en el puesto de trabajo o en sus condiciones, la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la motivación, la salud, y genera una disminución del rendimiento y absentismo, o lo que es lo mismo, la pérdida de productividad.

Acoso por razón de sexo

A su vez, el mismo artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo 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 (artículo 7.2.)

Esta definición excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra únicamente en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso.

En el ámbito laboral se entiende por acoso por razón de sexo toda conducta gestual o verbal, comportamiento o actitud realizada, tanto por superiores e inferiores jerárquicos como por compañeros de trabajo, que atenta por su reiteración o sistematización contra la dignidad e integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de una

organización y dirección empresarial, que degrada las condiciones de trabajo de la víctima y que puede poner en peligro su empleo.

A modo de ejemplo, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transsexuales o bisexuales.
- 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.
- Asignar tareas o trabajos por dejadeo de su capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

La principal diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

Acoso moral o laboral

El acoso moral, psicológico o mobbing se define “como un proceso compuesto por conductas abusivas, de hostigamiento verbal o modal o de maltrato psicológico, sistemáticas y deliberadas, ejercidas por una persona o grupo en el ámbito de las relaciones laborales, con el fin de perjudicar a la persona trabajadora, que le exponen a un riesgo para su salud o integridad física y/o psíquica, y que atenta contra su dignidad, de forma recurrente y durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo”. Tales como el chantaje emocional, comentarios inadecuados, rumores falsos y campañas de desprestigio.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso moral se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.

- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- ❖ Acoso moral descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- ❖ Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- ❖ Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Ejemplos de acoso moral.

- ❖ Abuso de autoridad
 - Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva
 - Dejar al trabajador incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
 - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
 - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - Acciones de represalias frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las personas reclamantes.
- ❖ Trato vejatorio
 - Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora
 - Reprenderle reiteradamente delante de otras personas
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- ❖ Acoso discriminatorio (art.8.13 bis LISOS), cuando está motivado por.
 - Creencias políticas y religiosas de la víctima
 - Ataques por motivos sindicales
 - Sexo u orientación sexual
 - Mujeres embarazadas o maternidad
 - Estado civil o edad
 - Origen, etnia o nacionalidad
 - Discapacidad

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Todas las personas incluidas en el marco de aplicación de este protocolo deben respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo. Cualquier trabajador puede plantear una queja, verbal o escrita, relativa a posibles conductas de acoso, de acuerdo con el procedimiento que se regula a continuación.

Principios que informan el procedimiento

- Celeridad, para que la tramitación se realice de forma urgente.
- Confidencialidad, para garantizar el anonimato de las personas que intervengan en el mismo.
- Protección de la intimidad y de la dignidad, tanto de la víctima como del acosador.
- Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados.

Procedimiento informal (acosos “leves”)

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Para llevar a cabo este procedimiento es necesario la aceptación expresa de ambas partes, tanto de su puesta en marcha como de acatar y cumplir lo que del mismo se derive.

Caso de no existir esta aceptación expresa o de incumplimientos por cualquiera de las partes, se pasará al procedimiento formal

Procedimiento formal (acosos “graves” o “muy graves”)

Por su parte, se podrá plantear una denuncia formal:

- Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso grave o muy grave.
- En el supuesto en que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada a través del procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio

de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal.

Procedimiento:

Presentación de denuncias.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo, así como cualquier persona de la organización que pueda tener conocimiento de dichas situaciones podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la Dirección General, bien directamente o a través de una persona de su confianza.

La denuncia que tenga por objeto el inicio del procedimiento FORMAL deberá presentarse necesariamente por escrito.

Se garantizará que tanto la presentación de la denuncia como la identidad de la persona denunciante se mantendrá en la más estricta confidencialidad y que los procedimientos se tramitarán de manera urgente y confidencial.

Reunión del Comité frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo

En un plazo máximo de 5 días hábiles se convocará al Comité frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo: que estará formado por al menos dos personas, siendo puntualmente informado el Presidente y pudiendo contar con asistencia legal externa.

Este comité llevará a cabo las siguientes actuaciones:

En caso de Procedimiento informal

- a) Valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará investigando la situación.
- b) Utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- c) Se intentará recabar toda la información mediante entrevistas con las partes implicadas (víctima y acosador) garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. En el caso de la víctima la entrevista se realizará fuera de las instalaciones de CEOE Aragón si fuese preciso. Todos los participantes firmarán una declaración

responsable de confidencialidad y sigilo y se levantará nota de todas las reuniones que será firmada por todos los asistentes una vez valorada su conformidad con lo recogido.

Tras estas acciones se ofrecerá una solución a ambas partes, que si es aceptada dará lugar a la finalización del proceso sin perjuicio de poder realizar nuevas denuncias o reabrir el procedimiento en caso de que a posteriori se revelen como insuficientes las medidas establecidas o bien se incumplan las mismas.

En caso de procedimiento formal

En caso de denuncia formal interpuesta, el Comité frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo comunicará la situación al Director General quien informará al Presidente y se procederá al alejamiento inmediato de presuntos acosador y víctima con el objeto de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará al Presidente y a Dirección de forma inmediata. En casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contras las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas, haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen todos los colaboradores del centro y aplicándose medidas específicas (aprobadas previamente por Dirección) si se estima oportuno.

En cualquier caso, la adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes o testigos) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Se considerarán circunstancias agravantes:

- La situación de superioridad jerárquica de la persona acosadora con respecto a la víctima.
- La reiteración de las conductas ofensivas con respecto a la misma o a distintas personas.
- La alevosía entendida como el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.



DIVULGACIÓN.

Resulta absolutamente necesario garantizar la divulgación y el conocimiento del presente Protocolo por parte de todas las personas relacionadas con la CEOE ARAGON y sus Fundaciones.

La Organización se compromete a realizar campañas de comunicación acerca de la existencia y del contenido del presente Protocolo a través de los canales habituales de comunicación utilizados con el objetivo de que todas las personas relacionadas con la misma conozcan esta política.

En estas campañas de comunicación se hará constar expresamente los datos de contacto tanto para la presentación de denuncias como para solicitar el asesoramiento especializado que se considere necesario.

FORMACIÓN.

La Organización se compromete a garantizar que su política informativa y formativa en materia de riesgos laborales e igualdad incluya la formación necesaria en materia de violencia de género y en materia de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo, en especial en relación con los efectos de estas conductas en la salud e integridad física de las víctimas.

Así mismo, se compromete a realizar periódicamente campañas de sensibilización en la plantilla de personal a través de charlas, jornadas, material divulgativo y cualquier otro medio que se estime oportuno.

La Organización se compromete a mantener actualizado un registro sobre los distintos servicios públicos disponibles destinados a garantizar la adecuada protección a las víctimas y a facilitar la recuperación de la situación de la que disfrutaban con anterioridad a la situación de acoso, a fin de que puedan contar con todos los medios y los apoyos que sean necesarios para conseguir su más pronta recuperación.



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El área de Prevención de Riesgos Laborales mantendrá actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados, cuya custodia se regirá por la confidencialidad y el sigilo y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente Protocolo en el que podrá recomendar las acciones que estime oportunas para conseguir la mayor eficacia en dicha aplicación.

Este informe anual se presentará a la Dirección de la Organización

Zaragoza a 10 de febrero de 2020