Cáritas
Diocesana de Sevilla

COMISIÓN DE IGUALDAD

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

CONTRA EL ACOSO

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES, CONCEPTUALES Y DECLARATIVOS.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cáritas Diocesana de Sevilla, en su empeño por salvaguardar la dignidad de las personas que integran la Institución, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. En consecuencia, la Institución tratará a los trabajadores y a las trabajadoras con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Se evitará cualquier tipo de hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento. Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de la Institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

El acoso, además de afectar negativamente al desarrollo y eficacia del trabajo, provoca daños en la salud de las personas acosadas y cercena su seguridad personal y derechos fundamentales, impidiendo fundamentalmente la igualdad. Cáritas Diocesana de Sevilla, en el ámbito del Plan de Igualdad, desarrolla el presente Protocolo que incluye las medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Cáritas Diocesana se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los Principios Fundamentales de la Institución.

La política de recursos humanos de Cáritas para preservar la dignidad de la persona establecerá medidas conocidas por la totalidad de la plantilla, para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso. Cáritas Diocesana asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes. Cuando se produzca el acoso dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección, cualquiera que sea la persona implicada y siempre que sea conocido por la Institución, ésta adoptará las medidas necesarias para impedirlo. Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, se aplicarán medidas disciplinarias.

El acoso, en sus diferentes variantes, implica comportamientos reprobables independientemente de la persona que lo ejerza, que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de Cáritas y su plantilla, entre los que han de mencionarse:

- El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen

racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, lengua, discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

- El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al respeto de la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El derecho al honor.

Cáritas pretende prevenir los casos de acoso con las siguientes actuaciones:

- Informando al conjunto de la Institución de los principios recogidos en el presente protocolo.
- Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la institución;
- Ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa de Cáritas, reflejada en su Normativa interna.

2. GENERALIDADES.

2.1. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
- 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 ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- El Código de Ética y el Código de conducta para el personal de Caritas Internationalis establece en relación a los valores, la conducta y la ética que todo el personal de Cáritas deber respetar los derechos humanos y combatir la discriminación, el acoso, el abuso, la negligencia y la explotación que infrinjan los derechos de otros.

- El Código Ético de Cáritas Española establece un compromiso con el cuidado y acompañamiento de las personas que trabajan en Cáritas, nuestros agentes, asegurando que tengan las habilidades, experiencia y formación necesarias para alcanzar su pleno potencial.
- Documento "Las personas que trabajamos en Cáritas", aprobado por el Consejo General de Cáritas Española, de 18 de octubre de 2008.
- Estatutos y Normas de Cáritas en la Archidiócesis de Sevilla.
- Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, 2017.
  - Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación. En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones. Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa. Entre los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales se establece la elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o "*mobbing*"
  - Artículo 63 desarrolla el protocolo de prevención contra el acoso, estableciendo que su objetivo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Además, se establece que la Comisión de Igualdad llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

2.2. AMBITO

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en Cáritas y Diocesana de Sevilla y a cualquier miembro de la misma, sin que el tipo de relación existente con la Institución suponga ningún tipo de distinción a tal efecto. La Dirección y el Comité de Empresa de Cáritas Diocesana transmitirán directa o indirectamente a todas las personas implicadas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

2.3. OBJETO

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar cualquier situación de acoso, con el fin de solventar la situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos. De todas formas, la existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

a) Información y sensibilización por medio de campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso por medio de circulares internas, inclusión en la normativa y cualquiera otra medida que pueda considerarse necesaria o eficaz;.
b) Formación, incluyendo en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral; evaluación de los riesgos psicosociales que pudieran producirse en caso de acoso.
c) Responsabilidad compartida y encomienda especial a cargos directivos, jefes de departamentos y responsables técnicos de departamento sobre las medidas preventivas.

3. DEFINICION DE CONCEPTOS

Según la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establecen las siguientes definiciones:

Artículo 7. **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. Constituye acoso por razón de sexo 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A su vez, el **Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017**, en su artículo 63 desarrolla el protocolo de prevención contra el acoso, estableciendo que su objetivo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

En el convenio se definen los siguientes términos:

- **Acoso moral**. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

  Se identifican los siguientes tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

Además, se establecen las siguientes medidas preventivas de acoso moral:

- Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.
- Programas formativos en la empresa a este respecto.

- **Acoso sexista.** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA

1. Órganos intervinientes

1.1. Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad, formada por dos representantes de la Dirección de la Entidad y dos miembros del Comité de Empresa, tiene la misión de llevar a cabo la investigación de las denuncias y quejas por acoso siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo y gozará de las siguientes atribuciones:

a) Recibir las denuncias por acoso y dar traslado de las mismas a la Comisión de defensa contra el acoso para su gestión.

b) Asesorar a la Comisión de defensa contra el acoso en el procedimiento de la investigación.

c) Recibir el informe de la Comisión de defensa contra el acoso, ratificarlo o en su defecto elaborar su propio informe.

d) Instar, en su caso, a la Dirección de la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

1.2. Comisión de defensa contra el acoso.

La Comisión de defensa contra el acoso estará formada por dos personas, designadas de forma paritaria (Representación de la Dirección y del Comité de Empresa) en el seno de la Comisión de Igualdad, que de forma conjunta tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir todas las denuncias por acoso directamente, o a través de la Comisión de Igualdad, en este último caso, se informará a la misma.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la institución, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión de Defensa se les requiera.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de expertos (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantener las reuniones que estimen oportunas con los implicados o implicadas.

d) Recomendar y gestionar ante la Dirección las medidas precautorias que estime convenientes.

e) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y presentaran dicho informe ante la Comisión de Igualdad.

f) Todas aquellas otras que la Comisión de Igualdad considere necesarias para el esclarecimiento del caso.

2. Normas fundamentales de funcionamiento de las Comisiones.

2.1. Cualquiera de los miembros de estos órganos que esté involucrado en un procedimiento de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o el/la denunciado/a, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Así mismo, quedará invalidada para participar en la Comisión cualquier persona que haya sido declarada, con un acuerdo o sentencia firme, como responsable de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Por último, si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

2.2. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, la parte correspondiente nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la paridad.

2.3. Quienes integren las Comisiones se comprometen a observar confidencialidad, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en su seno, garantizando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.
2.4. Todas las actuaciones de las Comisiones se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones que se celebren.
2.5. En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
2.6. Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
2.7. La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Comisión de Igualdad.

3. Procedimiento

3.1. Denuncia.

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante cualquier instancia de la Entidad que dará traslado a la Comisión de Igualdad para su gestión, la cual informará inmediatamente a la Dirección y a la Comisión de defensa contra el acoso.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. En caso de denuncia verbal, la Comisión de defensa contra el acoso recogerá la misma por escrito debiendo firmar la parte denunciante en prueba de conformidad.

La persona demandante debe dirigirse a la Comisión de defensa contra el acoso mediante un escrito o declaración oral (en los que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

La Comisión de Defensa contra el acoso convocará a la Comisión de Igualdad para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

3.2. Procedimiento informal o preliminar

Su objetivo es resolver el problema extraoficialmente de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione

el problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

La Comisión de defensa contra el acoso se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona presuntamente agresora, y/o en los casos de extrema necesidad con ambas partes a la vez, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución por ambas aceptada.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

3.3. Procedimiento formal:

Cuando la Comisión de Igualdad considerase que la denuncia en estudio es susceptible de iniciar un procedimiento formal. Se trasladará el caso a la Comisión de Defensa, que decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando, concluyendo con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días. En cualquier caso, el procedimiento formal deberá atenerse a los siguientes extremos:

a) **Investigación:** En el primer momento la Comisión de Defensa decidirá la práctica ágil y rápida de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud y, así lo desea, sólo tratará con una persona interlocutora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. En éste último caso, se dará traslado de toda la información de la situación a la otra persona miembro del Comité de Defensa.

b) **Asesoramiento:** Cualquiera de los Órganos intervinientes podrán recabar en cualquier parte del proceso asesoramiento de personal cualificado. Este asesoramiento podrá ser tanto interno de la Entidad como externo a la misma. El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

c) **Medidas Cautelares:** Desde el momento de la presentación de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión de defensa contra el acoso podrá establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de la Institución sin perjuicio en sus condiciones de trabajo.

d) **Tramitación:** Una vez que se haya informado a la Dirección y a la Comisión de Igualdad de la presentación de la denuncia y del inicio de actuaciones, la Comisión de defensa contra el acoso dará traslado de la denuncia a la persona denunciada mediante notifica-

ción con acuse de recibo. La persona denunciada podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso. La Comisión de defensa contra el acoso recabará las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso, dejando constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

e) **Confidencialidad de la investigación:** Queda expresamente prohibido a toda persona que directa o indirectamente intervenga en el caso divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

f) **Informe de conclusiones:** Finalizada la investigación, la Comisión de defensa contra el acoso elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, y lo trasladará a la Comisión de Igualdad, la cual ratificará, complementará o emitirá su propio informe, dando traslado a la Dirección y al Comité de Empresa, e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un arbitraje externo consensuado por ambas partes con el compromiso explícito de aceptación de su resolución.

g) **Graduación de la falta:** El acoso ~~sexual y el acoso por razón de sexo~~ en el trabajo se calificarán siempre como falta laboral muy grave. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso. A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, se consideran circunstancias agravantes la reincidencia, la multiplicidad de víctimas, el uso de intimidación o amenaza, la discapacidad o el estado de salud de la víctima.

h) Medidas correctoras y sancionadoras: En caso de existencia probada de acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Además de las sanciones oportunas, la Entidad ofrecerá

- A la persona acosada: la atención médica y psicológica que requiera a través de los servicios pertinentes, formación en técnicas de afrontamiento del conflicto y seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.
- A la persona acosadora: información sobre los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada, así como de medidas disciplinarias establecidas en el convenio colectivo y el consiguiente seguimiento de su posterior conducta.
- a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo: evaluación y seguimiento del microclima laboral una vez finalizado el proceso.

i) **Seguimiento:** El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso. La Comisión de Igualdad recibirá información de la Dirección de la Entidad sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso. Anualmente, efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de Cáritas Diocesana.

j) **Actos de obstrucción:** Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, la Comisión de Igualdad pondrá en conocimiento de la Dirección las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, a efectos de velar por el cumplimiento del presente Protocolo.

k) **Restitución de la víctima:** Si se hubieren producido represalias o habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Entidad e igualmente sin perjuicio para la víctima.

l) **Prohibición de Represalias:** Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso, manifestar activamente su oposición a actos de acoso o realizar alegaciones o denuncias de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

m) **Denuncias falsas:** Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Institución por parte de la Comisión de igualdad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder. En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

n) **Vigencia:** El presente **Protocolo** rige a partir de su aprobación en el seno de la Comisión de Igualdad y de su ratificación por la Dirección y el Comité de Empresa.

Mariano Pérez de Ayala Conradi
Director de Cáritas Diocesana de Sevilla

Cáritas Diocesana de Sevilla
DIRECCIÓN

Manuel Garrido Fuego
Presidente del Comité de Empresa

Cáritas Diocesana de Sevilla
Comité de Empresa

Sevilla a 5 de Noviembre del 2019