

# DECÁLOGO DEL OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN SOBRE LOS PROTOCOLOS



**OSALAN**

Laneko Segurtasun eta  
Osasunerako Euskal Erakundea  
Instituto Vasco de  
Seguridad y Salud Laborales



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

[www.osalan.euskadi.eus](http://www.osalan.euskadi.eus)

+34 944 032 190

# DECÁLOGO DEL OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN SOBRE LOS PROTOCOLOS

1

## **La obligación legal de intervención de la empresa**

Las empresas tienen el deber de proteger el derecho de las personas que están a su servicio a la integridad física y moral y la consideración debida a su dignidad y por lo tanto deben efectuar obligatoriamente la investigación e intervención sobre las conductas inapropiadas e irregulares que puedan atentar contra estos derechos con el mero conocimiento de las mismas sin que esa intervención pueda estar sujeta a ningún tipo de exigencia o condición formal de queja o denuncia dirigida a las personas afectadas.

2

## **Proporcionalidad entre la responsabilidad exigible a la empresa y sus actos**

La responsabilidad de la empresa debe ser inversamente proporcional al esfuerzo preventivo desarrollado por ésta y los medios empleados. Lo contrario significaría establecer la responsabilidad de acuerdo al resultado, lo que desincentivaría totalmente la prevención.

**3**

### **La protección de la salud y la prevención del riesgo**

La protección de la salud es la razón fundamental de la intervención a través de medidas inmediatas y transitorias si estas fueran necesarias. Pero la mera intervención no cubre por completo el deber de prevenir los riesgos porque esto conlleva además la obligatoriedad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la adopción de medidas adaptadas a la realidad de cada momento.

**4**

### **El protocolo es un instrumento para garantizar los derechos laborales**

El protocolo es un instrumento para llevar a cabo la intervención pero no es la única manera de hacerlo. La finalidad de la intervención es la resolución del conflicto y su prevención a futuro, evitando la recurrencia del mismo.

**5**

### **Fijar los valores y el código de conducta en la empresa**

Con carácter previo deben establecerse valores y códigos de conducta o buenas prácticas en la empresa basados en la intolerancia hacia toda conducta irregular o inapropiada que atente contra la dignidad de las personas.

**6**

### **Informar y formar a todos los implicados**

Es necesario informar, concienciar y sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras y formar a todas las personas que actúan dentro del protocolo.

**7**

### **La proporcionalidad entre la intervención y la gravedad de las conductas y la adecuación de los procesos a la causa**

Los medios de intervención de la empresa deben ser proporcionales a la gravedad de las conductas. La propia organización a través de sus mandos o personas encargadas debe intervenir en primera instancia ante conductas singulares y puntuales. Se debe abrir el protocolo ante la sospecha de conductas irregulares repetidas o directamente el procedimiento disciplinario ante la clara evidencia de violación de derechos laborales básicos. Los procesos que se sigan deberán ser los adecuados a cada tipo de conducta, en particular si en las mismas mediase cualquier tipo de discriminación.

**8**

### **Objetividad y neutralidad**

Toda intervención debe garantizar la objetividad y la neutralidad de quienes intervienen en el procedimiento. Si ello no fuera posible debería recurrirse a un agente externo.

**9**

### **Celeridad y no interrupción**

Debe existir celeridad en su resolución. No se puede paralizar la intervención por la existencia de denuncias/demandas a la inspección o a la autoridad judicial. Debe reseñarse además que no es posible mediar en el acoso si este es real.

**10**

### **Confidencialidad**

La información que se maneja en el protocolo es confidencial y no se debe entregar la documentación generada en el marco de la intervención. La única excepción la constituye el requerimiento de documentación efectuado por la inspección o la autoridad judicial.