

4.5. Disposicions comuns al Protocol d'actuació en situacions de violència entre professionals i al Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre professionals

4.5.1. Protecció de les víctimes

- En els casos de denúncia, fins al tancament del procediment, l'equip de valoració sol·licitarà cautelarment la separació de la víctima i de la presumpta persona assetjadora i/o agressora.
- En totes les comunicacions s'ometrà el nom de la víctima agredida o assetjada.
- En el cas que es determini l'existència d'assetjament i/o agressió violenta i la sanció imposada no determini l'acomiadament de la persona assetjadora, la Direcció de Recursos Humans valorarà adoptar mesures perquè no convisqui la víctima amb el denunciat. En aquestes mesures tindrà preferència la persona que ha estat agredida i/o assetjada, i que mai podrà suposar una millora de les condicions laborals de la persona agressora i/o assetjadora o un perjudici de les condicions laborals de la víctima.
- Es garantirà que no es produeixi tracte advers en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part d'una denúncia o d'una manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament o denúncia d'agressió, sempre que la denuncia no resulti falsa o la manifestació afecti els drets de tercers (garantia d'indemnitat).
- Les mesures cautelars o definitives mai podran suposar per a la víctima un perjudici de les seves condicions laborals ni una modificació substancial de les mateixes.
- S'establirà la prohibició expressa de represàlies contra les persones que efectuïn denúncies o testifiquin o participin en una investigació sobre assetjament o agressió

4.5.2. Denúncia no provada i denúncia falsa

S'entendrà com a denúncia no provada aquella denúncia presentada de bona fe que manqui d'evidències que indiquin que hi ha hagut assetjament o agressió, manifestades per la persona denunciant, i per tant, en la qual no es puguin provar aquestes conductes. En aquest supòsit segurament existeix un conflicte interpersonal que l'entitat haurà de decidir com tracta.

S'entendrà com a denúncia falsa aquella denúncia presentada de mala fe i/o amb coneixement que el manifestat en la mateixa no respon a la realitat dels fets. En aquest cas es comunicarà a la Direcció de Recursos Humans per a l'adopció de possibles mesures disciplinàries.

4.5.3. Interlocutor confidencial

L'equip de valoració pot nomenar a elecció de la persona denunciant un interlocutor confidencial que atindrà i representarà la víctima/ el denunciant en tot el procés. Una vegada iniciada la investigació, la víctima/el denunciant, si ho desitja, només tractarà amb la persona triada com a interlocutora.