

RESOLUCIÓN

DEL PRESIDENTE DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE, A.A.I.,

POR LA QUE SE ADAPTAN A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE, A.A.I., LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los ciudadanos la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, la Carta Magna encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, la función de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece específicamente, en su artículo 62 y en su disposición final sexta, la obligación de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Resulta necesaria una acción administrativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce en su artículo 14, entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. La protección de estos derechos conlleva que





en su artículo 95.2 tipifique como faltas disciplinarias muy graves el acoso laboral, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, el acoso moral y sexual, incluido el ciberacoso.

Igualmente, con el objeto promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores, incluidos los empleados públicos, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, se aprobó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, cuando revisten una especial gravedad, estas conductas de violencia, acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo merecen reproche penal y han sido tipificadas en el Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

La AIPI

La Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., (en adelante, AIPI) es el organismo público creado por 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, que tiene como fines garantizar la protección de la persona informante, servir de pilar institucional en la prevención y la lucha contra la corrupción, y en la garantía de la integridad de las administraciones y del personal al servicio del sector público, actuando en coordinación en su caso, con otros organismos de control ya existentes en la Administración del Estado y con autoridades similares de otras administraciones territoriales.

Entre sus funciones se encuentran la de gestionar el canal externo de comunicaciones regulado en el título III de la Ley, adoptar las medidas de protección al informante previstas en su ámbito de competencias, informar preceptivamente los anteproyectos y proyectos de disposiciones generales que afecten a su ámbito de competencias y a las funciones que desarrolla, tramitar los procedimientos sancionadores e imponer sanciones por las infracciones previstas en el título IX en su ámbito de competencias y fomentar y promover la cultura de la información.

Esta Resolución tiene como objetivo adaptar los mecanismos establecidos en el ámbito de la Administración General del Estado en materia de acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual y por razón de sexo a las características específicas de la AIPI. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, en materia de





protección a las personas informantes y, en especial, respecto a la consideración de las acciones de acoso como represalia (artículo 36.3.b.).

Marco jurídico de actuación. Los protocolos.

En el ámbito de la Administración General del Estado, se han aprobado diversos protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación, acoso y violencia que pueden suceder en el entorno laboral, aprobados por:

- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el [protocolo de actuación frente al acoso laboral](#) en la Administración General del Estado.
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, sobre el [protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo](#) en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el [protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo](#) en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Analizado el contenido de estos protocolos, se considera que se ajusta a las características de organización y funcionamiento de la AIPI, y que, llegado el caso, el procedimiento de actuación previsto en cada uno de ellos sería adecuado para su aplicación en la organización, por lo que resulta procedente su publicación en la página web y en la intranet de la AIPI junto con la presente Resolución, así como el formulario para la presentación de la denuncia, para que estén a disposición de las posibles víctimas.

Principios rectores y compromisos de la AIPI.

La AIPI se compromete a:

- **Prevenir y no tolerar (principio de “tolerancia cero”)** cualquier forma de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin tener en cuenta quién es la víctima o la persona acosadora, ni cuál es su situación en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno. Queda expresamente prohibido cualquier





comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser considerada, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- **Formar e instruir a todo el personal de la AIPI** sobre su deber de respetar la dignidad de las personas y sobre su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y de evitar cualquier acción de agresión, coacción, amenaza, humillación o lesión en el ejercicio de la actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Para ello se realizarán acciones de sensibilización y formación a todo el personal para evitar conductas ofensivas, agresivas, violentas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, independientemente de la forma que adopten, y, en el caso de la violencia laboral, tanto interna como externa.
- **Comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta** que pueda ser constitutiva de acoso laboral, de violencia en el trabajo, o de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluido el ciberacoso, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en la implementación de cada uno de los protocolos, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- **Tratar de forma reservada** la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario y la normativa de protección de datos personales.
- **Garantizar los derechos** de la víctima y, en su caso, las personas que apoyen la denuncia, en términos de confidencialidad, derechos laborales, prohibición de represalias. En los anexos se identifican las unidades responsables de recibir y tramitar las solicitudes de activación de los distintos protocolos.
- **Identificar a las personas responsables de atender** (asesores/as confidenciales) a quienes formulen una denuncia.
- **Garantizar la restitución** de las víctimas, en su caso, y **la protección de su salud**. En el caso concreto del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la AIPI se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas





facilitando su acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración competente para su recuperación.

Por todo ello,

RESUELVO

Primero.- Aprobar las medidas para la adaptación a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. (AIPI) del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, del Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, y del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Segundo.- Ordenar la publicación de esta resolución, de los Protocolos y de los modelos de denuncias que figuran en los anexos de esta resolución en el portal web de la AIPI, para que estén a disposición de las posibles víctimas.

Tercero.- La presente resolución será de obligado cumplimiento para todo el personal de la AIPI y entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el portal web.

EL PRESIDENTE
DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE, A.A.I.

Manuel Villoria Mendieta





ANEXO I.

ADAPTACIÓN A LA AIPI DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado III Procedimiento de actuación del ANEXO de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se procede a identificar al titular del órgano al que se dirigirán los escritos o comunicaciones de denuncia y a la unidad responsable de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIPI.
- Unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: Gerencia de la AIPI.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: acoso@aipi.gob.es.

ANEXO II.

ADAPTACIÓN A LA AIPI DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.2.c-2, "Actuaciones de los distintos responsables afectados del Departamento u Organismo público." del ANEXO I de la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, se procede a identificar al titular al que se dirigirán los escritos o comunicaciones de denuncia y a la unidad responsable de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIPI.
- Unidad responsable de Personal encargada de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: Gerencia de la AIPI.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: acoso@aipi.gob.es.





ANEXO III.

ADAPTACIÓN A LA AIPI DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 4.1 Procedimiento de desarrollo de las actuaciones del ANEXO del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, se procede a identificar al titular al que se dirigirán las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo y las unidades responsables de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIPI.
- Unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: Gerencia de la AIPI.

La Asesoría Confidencial de la AIPI estará compuesta por personas de entre su personal que hayan recibido la formación adecuada según el diseño que haga la Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres. El listado de asesores y asesoras confidenciales y la manera de contactar con ellos se publicará en el portal web de AIPI.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: acoso.sexual@aipi.gob.es.





ANEXO IV.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Los datos de carácter personal que se recojan en aplicación de los protocolos y de sus adaptaciones tienen carácter confidencial, se incorporarán por la Autoridad Independiente de Protección del Informante a la actividad de tratamiento «Gestión de personal» con la finalidad de atender la gestión de los protocolos de acoso laboral, de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia en el trabajo, no se emplearán para ningún otro fin y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, así como para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos que deriven de la activación de estos protocolos se tratarán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales y 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.



MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL¹

SOLICITANTE

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| ☐ Persona afectada | ☐ Unidad directiva afectada | ☐ Otros |
| ☐ Área de Prevención | ☐ Comité de Seguridad y Salud | |
| ☐ Recursos Humanos | ☐ Delegados/das de prevención | |

TIPO DE ACOSO

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ Moral/laboral | ☐ Por razón de la orientación sexual | ☐ Otras discriminaciones (especificar) |
| ☐ Sexual | | |
| ☐ Por razón de sexo | | |

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos	NIF	Sexo
		☐ H ☐ M ☐ Otros
Teléfono de contacto	Correo electrónico	

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo	Unidad directiva	
Vinculación laboral		
☐ Funcionario/a	☐ Interino	☐ Laboral temporal
☐ Estatutario/a	☐ Laboral fijo	
☐ Otro (especificar) _____		
☐ Grupo	☐ Nivel	Antigüedad _____ (años)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

¹ Anexo III de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.





DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí.

Especificar

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso....

Localidad y fecha

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA





CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Información sobre protección de datos

Los datos de carácter personal que se recojan en aplicación del Protocolo tienen carácter confidencial, se incorporarán por la Autoridad Independiente de Protección del Informante a la actividad de tratamiento «Gestión de personal» con la finalidad de atender la gestión del Protocolo por acoso laboral no se emplearán para ningún otro fin y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, así como para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos que deriven de la activación de este Protocolo se tratarán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales y 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.

Contacto del Delegado de protección de datos de la AIPD: dpd@aipi.gob.es.



MODELO DE NOTIFICACIÓN DE AGRESIÓN¹

1. DATOS DE LA PERSONA AGREDIDA

Apellidos y nombre:

Sexo

Fecha de nacimiento:

☐ H ☐ M ☐ Otros

DD/MM/AAAA

DNI/NRP:

Personal

☐ Funcionario/a

☐ Laboral

Puesto de trabajo: (Indicar código, si lo hay):

Centro de trabajo:

Dirección del centro de trabajo:

Localidad CP Provincia

Teléfono

2. PERSONA QUE NOTIFICA EL INCIDENTE

.....

3. DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE

Fecha: Hora: Día: Mes: Año:

Lugar:

Motivos que originaron el incidente violento:

Descripción lo más precisa del incidente: (Se adjunta informe / escrito denuncia)

¹ Anexo 4. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.





Concretar las circunstancias del lugar:

Forma en que se materializa la agresión:

☐ Lesiones en la víctima:

☐ Daños materiales:

Consecuencias del incidente

Personas que intervienen: -

☐ Personal del centro:

☐ Testigos:

☐ Usuarios:

¿Han intervenido fuerzas de seguridad?

☐ Sí

☐ No

En su caso:

• Guardia Civil:

☐ Sí

☐ No

• Policía Local

☐ Sí

☐ No

• Policía Nacional

☐ Sí

☐ No

¿Ha intervenido la empresa de Seguridad?

☐ Sí

☐ No

(En caso afirmativo, adjuntar informe)





¿El hecho ha motivado denuncia?

☐ Sí

☐ No

En su caso, ¿se están tramitando diligencias previas?

☐ Sí

☐ No

Juzgado nº:

Diligencias previas Nº:.....

¿Existe parte de lesiones?

☐ Sí

☐ No

(Adjuntar parte de lesiones, en su caso)

¿Ha recibido asistencia en un centro sanitario?

☐ Sí

☐ No

¿Se ha tramitado IT por accidente laboral?

☐ Sí

☐ No

4. PROPUESTA DE MEDIDAS DE CORRECCIÓN o MEJORA (para evitar la repetición del caso):

5. Observaciones

Firma del Jefe de Unidad _____, ____ de _____ de 20__





CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos de carácter personal que se recojan en aplicación de este Protocolo tienen carácter confidencial, se incorporarán por la Autoridad Independiente de Protección del Informante a la actividad de tratamiento «Gestión de personal» con la finalidad de atender la gestión del Protocolo por violencia en el trabajo, no se emplearán para ningún otro fin y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, así como para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos que deriven de la activación de este Protocolo se tratarán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales y 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.

Contacto del Delegado de protección de datos de la AIPI: dpd@aipi.gob.es.



**MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL
O POR RAZÓN DE SEXO**
Remisión a la Unidad Receptora¹

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual
☐ Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Apellidos y nombre:

NIF:

Sexo:

- ☐ H ☐ M ☐ Otros

Teléfono de contacto

.....

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo / Unidad directiva:

Puesto de trabajo:

Vinculación laboral

- | | |
|---|---|
| ☐ Funcionario/a | ☐ Laboral fijo |
| ☐ Estatutario | ☐ Laboral temporal |
| ☐ Interino/a | |
| ☐ Otro (especificar) | |

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo:

¹ Anexo III. Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.





DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS



DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí (Especificar)

☐ No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

- ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.
- ☐ Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).
- ☐ Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).

Localidad y fecha

Firma persona interesada





CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos de carácter personal que se recojan en aplicación de este Protocolo tienen carácter confidencial, se incorporarán por la Autoridad Independiente de Protección del Informante a la actividad de tratamiento «Gestión de personal» con la finalidad de atender la gestión del Protocolo por acoso sexual o por razón de sexo, no se emplearán para ningún otro fin y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, así como para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos que deriven de la activación de este Protocolo se tratarán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales y 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.

Contacto del Delegado de protección de datos de la AIPD: dpd@aipi.gob.es.

