Novedades normativas en materia de igualdad (2022-2023) y su impacto en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Olga Fotinopoulou Basurko
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Introducción

- Durante los años 2022 y 2023 se han producido un buen número de novedades normativas directa o indirectamente relacionadas con la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.
- La valoración general que puede hacerse de todas ellas es que, si bien son positivas para el avance en la igualdad y no discriminación (también entre hombres y mujeres), han generado un cierto caos normativo, sobre todo para las empresas.
- En esta intervención nos centraremos en el impacto de alguna de esas normas sobre la obligación de tener un Protocolo por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Novedades normativas

- Ratificación por parte de España del C. 190 OIT (25 de mayo de 2022). En vigor.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (OMNIBUS)- "…y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores ". (224 PP.??=
- A nivel autonómico: Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

Novedades normativas

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de Medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- Real Decreto 333/2023 por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo “igualdad en la empresa”.
- Orden TES/867/2023, para crear la Oficina estatal de lucha contra la discriminación en el Organismo estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Directiva (UE) 2019/1937-Directiva Whistleblowing). Canal de denuncias

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027
- •II Plan de Derechos Humanos 2023-2027

De entre todas las anteriores…

- **1) LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**
- **2) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**
- *También…*
- **3) La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**
- **4) Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**

- A pesar de ello y/o sin perjuicio de las normas adoptadas, en realidad las normas básicas sobre la materia siguen siendo las mismas:

Entonces, ¿cómo impactan las anteriores sobre estas normas? Sobre todo la denominada Ley del “Sí es sólo sí”?

LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y su impacto sobre los Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo

LO 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- **Por lo que se refiere a la modificación operada en la LOI y, en concreto, por lo que atiene al art 48, deben tomarse en consideración, por un lado, lo dispuesto en el art. 12 de la LO 10/2022 y la D.F. 10.3 de la misma norma. En este contexto, se ha de señalar que el art. 48 de la LO 3/2007 se modifica por la LO 10/2022 de acuerdo con la redacción dada por la Disposición final décima, apartado 3º.**

Redacción antes de la modificación operada por la LO 10/2022	Se modifica, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.
Art. 48 LOI. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1.Las empresas **deberán** promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y **para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo**. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.	**Artículo 48 LOI. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.** 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual** y la integridad moral en el trabajo, **incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital**. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores **deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, **incluidos los cometidos en el ámbito digital**, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Ley del “sí es sólo sí”

- El art. 12 de la LO 10/2022, que dispone:
- ***Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.***
- *1. Las empresas **deberán promover** condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*
- *Asimismo, **deberán arbitrar procedimientos específicos** para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.*
- 2. Las empresas **podrán establecer medidas** que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, **protocolos de actuación** o acciones de formación. **PODRÁN?? (SIC)**

LO 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- Además de lo apenas señalado, la norma adoptada va dirigida a que las empresas revisen el contenido de sus protocolos para incluir en él medidas específicas de prevención de conductas de violencia sexual cometidas en el ámbito digital si estas no hubieran sido incorporadas al protocolo en vigor.
- Cuando se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de **violencia digital o ciberviolencia**.
- Violencia sexual digital: Ciberflashing (envío de imágenes sexuales); sexting, sextorsion, etc. También otras formas de violencia digital en el ámbito del teletrabajo: desde la sobresaturación de mensajes hacia la persona trabajadora con la finalidad de hostigarla, hasta el caso, en cierto modo contrario, de apagón de comunicaciones para aislarla de la actividad de sus compañeros/as de trabajo

LO 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- Otros aspectos…
- Art. 12.2 in fine Las empresas **deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras**, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Técnica legislativa muy deficiente… trabajadoras exclusivamente? ¿No es una obligación genérica según la LPRL? ¿Un protocolo específico en materia preventiva?

- Art. 12.3 y 4 Distintivo «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Desarrollo reglamentario del distintivo.

LO 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- **Otros aspectos…. Ámbito subjetivo… Desacierto en la redacción**

- Art. 12.2 finaliza señalando que: *De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición*".

1) ¿Sólo se benefician de las medidas adoptadas según el art. 12.1 o de todas las establecidas en el art. 12?

2) ¿Becarias?.. Uso del femenino cuando las medidas dirigidas a la protección de hombres y mujeres frente a las violencias sexuales

LO 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- La LO 10/2022 en esta materia tiene por objeto obligar a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Ahora bien, **en los supuestos en los que existan indicios de delito, la empresa debe dar traslado de inmediato el conocimiento de estos hechos a las autoridades competentes**.

- **La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.**
- **En otras palabras, en los casos en los que los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe dar traslado al Ministerio fiscal para que siga el procedimiento correspondiente.**

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- El art. 15 de la Ley 4/2023 establece lo siguiente:
- 1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, **con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
- 2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Se debe incluir una referencia a las personas trans en la elaboración de los planes de igualdad (art. 55.3 Ley Trans).
  - En concreto, el art. 55, apartado 3º de la Ley Trans establece que: *En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans*".

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Así, parece que esta norma establece la obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras para que elaboren **"planes de diversidad"** para las personas trans donde se incluya un **protocolo** de acoso y violencia contra las personas LGTBI.
- **La adopción de esta norma trae como consecuencia la interrogante de determinar si para las empresas es mejor elaborar un instrumento unitario, aunque diferenciado, que incluya los planes de igualdad para hombres y mujeres y el propio de las personas trans; algo así como un "*plan de gestión de la diversidad en la empresa en igualdad y no discriminación para todas las personas de la plantilla*", que ayude a reducir la creciente complejidad creada en materia de planes y protocolos de lucha antidiscriminatoria.**

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- **La técnica normativa es muy deficiente..**

1) Plan LGTBI, PI, Plan de diversidad… planes conjuntos, planes separados,

2) Protocolos acoso sexual y acoso por razón de sexo, Protocolo acoso LGTBI, otros acosos… ??

- A la espera del desarrollo reglamentario… ¿aclarará la situación?

La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, "*tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas*".

Es una norma transversal y, en consecuencia, no es necesario reformar los protocolos para incluir en ellos su aplicabilidad.

No obstante, sí es necesario recordar que esta norma introduce definiciones de derecho antidiscriminatorio.. Art. 4.1 – 6 Ley 15/2022

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Carácter mínimo en el art. 3.2 y art. 7.2 Ley 15/2022

[Art. 4.1 y luego definidas en el art. 6]: "Queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, **por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional,** la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas.

- El art. 6.2 realiza las siguientes definiciones: discriminación por asociación/discriminación por error/discriminación múltiple y discriminación interseccional. Desde el punto de vista del protocolo, se trata de una norma general, por lo que hay que tomarla como referencia.

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

- Discriminación por asociación: También denominada por vinculación, discriminación por interposición, discriminación refleja o discriminación transferida (sobre la discriminación por asociación, vid. MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- Adquiere carta de naturaleza con la STJUE de 17 de julio de 2008, caso *Coleman*, C-303/06 [caso de una trabajadora a la que la empresa aplicaba un trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado].
- Por lo tanto, la circunstancia personal o social que motiva el trato peyorativo no concurre en la persona trabajadora, sino en alguno de sus allegados o persona asociada. Así, para apreciar la discriminación se atiende no solo a un sujeto sino en este caso a dos sujetos: el perteneciente al colectivo vulnerable y el represaliado.
- Ej: *sería una discriminación por asociación la sufrida por el hecho de ser hijo de una madre soltera*

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

- **Discriminación por error:** "*aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas*". Un ejemplo de discriminación por error en el ámbito de la discriminación por sexo es el despido de una trabajadora si el empresario cree que está embarazada porque lleva la ropa floja o ha engordado.
- **Discriminación múltiple o interseccional**: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley" y "se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.
- Estamos ante unos conceptos de importante trascendencia en el ámbito de la discriminación por sexo pues la discriminación por sexo presenta la característica de ser fácilmente acumulable a otras causas de discriminación (mujer y gitana, mujer y lesbiana, mujer con discapacidad, mujer mayor).
- **Dificultad:** artículo 6.3.c): "En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación".

Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- La Directiva (UE) 2019/1937, conocida como Directiva Whistleblowing ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- En este sentido, se ha de señalar que las empresas tenían libertad hasta ahora para diseñar los canales de denuncia internos, pero la normativa establece la obligación para las empresas que cuenten **con 50 o más personas trabajadoras en plantilla** de implantar un cauce interno de comunicación para denunciar todo tipo de irregularidades garantizando la seguridad y protección de la persona denunciante.
- ¿Cómo afecta esta normativa a los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo?

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- Desde el punto de **vista material** (arts. 2, 18 y 35). No se trata de una protección legalmente universal o global contra todo tipo de reclamaciones, dado que la condición de persona informante a efectos de la ley exige que la materia sobre la que verse la infracción administrativa o delito esté dentro de sus límites por razón de la materia.
- **Así, quedan incluidas las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. Infracciones contenidas en la LISOS (acoso sexual y acoso por razón de sexo incluidas).**
- Art. 2.3. La protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- El **ámbito de aplicación subjetivo** de la Ley 2/2023 es amplio, ya que se aplica a todas aquellas personas, ya sean trabajadores, funcionarios públicos, autónomos o cualquier otra persona que tenga conocimiento de una infracción normativa como las personas que trabajen para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, también **se aplica a todas las entidades que operen en el territorio español**, sean empresas privadas o públicas.
- 2. La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, **voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración**, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿Cuándo tengo que implementar el canal de denuncias?

- 1 de diciembre de 2023 si eres una empresa de 50 a 249 empleados o administración pública de un municipio de menos de diez mil (10.000) habitantes

Qué derechos se reconocen a las personas "informantes" para protegerlas?

- **Derecho a recibir información sobre los procedimientos de protección previstos por la ley, así como sobre los derechos y garantías que les corresponden.**
- **Derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito y especializado**, tanto antes como después de la comunicación de la infracción.
- **Derecho a la protección de su identidad a través de medios que garanticen la confidencialidad de la misma**, salvo en los casos en que su revelación sea necesaria para la protección de los derechos de defensa o de los intereses generales.
- **Derecho de acceso a los medios necesarios para poder llevar a cabo la denuncia de forma** diligente y eficaz. Es decir, que las empresas y organismos públicos cuenten con un **sistema de información que permita la recepción y gestión de este tipo de denuncias**, y que estas sean tratadas adecuadamente, investigar las denuncias recibidas y tomar medidas para prevenir futuras infracciones.
- **Derecho a la protección contra represalias sufridas por la comunicación de la infracción**
- **Derecho a ser informado sobre el estado de las investigaciones.**
- **Derecho a la restitución** de posibles perjuicios sufridos como consecuencia de la comunicación, incluyendo la **reparación del daño moral y material.**
- **Derecho a que las empresas y organismos públicos colaboren con las autoridades competentes en la investigación de las denuncias recibidas.**

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- La duda principalmente planteada en relación con los protocolos de acoso es si la denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo por el canal de denuncias se puede presentar de manera anónima. Y, en caso afirmativo, su viabilidad.
- La norma establece (art. 17.1) que *la información puede llevarse a cabo de forma anónima. En otro caso, se reservará la identidad del informante en los términos del **artículo 33**, debiendo adoptarse las medidas en él previstas.*
  - **Artículo 33. Preservación de la identidad del informante y de las personas afectadas.** 1. Quien presente una comunicación o lleve a cabo una revelación pública tiene derecho a que su identidad no sea revelada a terceras personas.
  - 2. Los sistemas internos de información, los canales externos y quienes reciban revelaciones públicas no obtendrán datos que permitan la identificación del informante y deberán contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.
  - 3. La identidad del informante solo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

LEY 2/2023, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- Además, el art. 17 establece la posibilidad de realizar comunicación oral y por escrito, incluso mediante reunión presencial, siempre que se preserve la **confidencialidad del informante.**
- Aunque la norma permita (puede) la recepción de informaciones de manera anónima, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el **art. 18**, que establece la inadmisión de la comunicación, entre otros, cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud o cuando la comunicación carezca de fundamento (peligro en caso de denuncia anónima y la imposibilidad de comprobar lo que se denuncia).
- El procedimiento está pensado, fundamentalmente, para supuestos de denuncias no anónimas, dado que hay multitud de normas orientadas a garantizar la confidencialidad y la protección de datos.
- Vid. ejemplo. https://www.aepd.es/la-agencia/transparencia/canal-proteccion-informante

eman ta zabal zazu

Universidad del País Vasco

Euskal Herriko Unibertsitatea

EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

Mila esker zuen arretagatik