

Proposició de llei electoral de Catalunya

202-00023/11

PRÒRROGA DEL TERMINI DE PRESENTACIÓ D'ESMENES A LA TOTALITAT

Sol·licitud: GP JS; GP C's; GP PPC (reg. 29186; 29190; 29337).

Pròrroga: 2 dies hàbils (del 09.06.2016 al 10.06.2016).

Finiment del termini: 13.06.2016; 12:00 h.

Proposició de llei integral contra totes les formes d'odi i discriminació

202-00033/11

PRESENTACIÓ: GP CUP-CC

Reg. 28877 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 07.06.2016

A la Mesa del Parlament

Mireia Boya e Busquet, presidenta, Benet Salellas i Vilar, diputat del Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Crida Constituent, d'acord amb el que estableix l'article 109.b del Reglament del Parlament, presenten la proposició de llei següent:

Proposició de llei integral contra totes les formes d'odi i discriminació

Exposició de motius

La Llei Integral contra totes les formes d'odi i discriminació és un instrument per a respondre a les incitacions i manifestacions de l'odi, que són l'expressió de la intolerància i del rebuig a les persones pel fet de ser diferents.

La Llei Integral contra totes les formes d'odi i discriminació s'articula en base al concepte d'incitació a l'odi definit per la Comissió Europea Contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) del Consell d'Europa, en la seva recomanació R (97) 20 del Comitè de Ministres defineix la incitació a l'odi com totes les formes d'expressió que propaguen, inciten, promouen i justifiquen l'odi racial, la xenofòbia, l'antisemitisme i altres formes d'odi basades en la intolerància, entre d'altres, la intolerància expressada per l'etnocentrisme, la discriminació i l'hostilitat contra les minories, i les persones d'orígens, contextos culturals i ètnics diversos.

La normativa internacional és prolífera en les manifestacions contra la incitació a l'odi i contra la discriminació. En són exemple la Declaració Universal dels Drets Humans adoptada per les Nacions Unides; el Pacte Internacional pels Drets Socials Econòmics i Culturals de les Nacions Unides; i el Pacte Internacional pels Drets Civils i Polítics de l'Assemblea General de les Nacions Unides.

En el marc europeu el Conveni de Roma marca un punt de garantia clara, mitjançant la prohibició de discriminació continguda en el seu article 14 i la jurisprudència que el desenvolupa. Aquesta llei també és transposició de la Directiva Comunitària 2000/78/CE, que és una aposta per una política activa contra les discriminacions; i de la Decisió Marc 2008/913/JAI que es refereix directament a la lluita activa contra manifestacions de racisme i xenofòbia.

Articulat de la proposició de llei

Preàmbul

La Llei Integral contra totes les formes d'odi i discriminació és un instrument per a respondre a les incitacions i manifestacions de l'odi, que són l'expressió de la intolerància i del rebuig a les persones pel fet de ser diferents.

La Llei Integral contra totes les formes d'odi i discriminació s'articula en base al concepte d'incitació a l'odi definit per la Comissió Europea Contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) del Consell d'Europa, en la seva recomanació R (97) 20 del Comitè de Ministres defineix la incitació a l'odi com totes les formes d'expressió que propaguen, inciten, promouen i justifiquen l'odi racial, la xenofòbia, l'antisemitisme i altres formes d'odi basades en la intolerància, entre d'altres, la intolerància expressada per l'etnocentrisme, la discriminació i l'hostilitat contra les minories, i les persones d'origens, contextos culturals i ètnics diversos.

La normativa internacional és prolifera en les manifestacions contra la incitació a l'odi i contra la discriminació. En són exemple la Declaració Universal dels Drets Humans adoptada per les Nacions Unides; el Pacte Internacional pels Drets Socials Econòmics i Culturals de les Nacions Unides; i el Pacte Internacional pels Drets Civils i Polítics de l'Assemblea General de les Nacions Unides.

En el marc europeu el Conveni de Roma marca un punt de garantia clara, mitjançant la prohibició de discriminació continguda en el seu article 14 i la jurisprudència que el desenvolupa. Aquesta llei també és transposició de la Directiva Comunitària 2000/78/CE, que és una aposta per una política activa contra les discriminacions; i de la Decisió Marc 2008/913/JAI que es refereix directament a la lluita activa contra manifestacions de racisme i xenofòbia.

Títol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte de la llei

L'objecte de la llei és garantir la dignitat humana, la no discriminació, i la igualtat entre totes les persones com a pilars fonamentals d'una societat justa i democràtica.

Article 2. Definicions generals

2.1. Concepte de discriminació

La discriminació és qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com són la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'origen nacional o social, la posició econòmica, el naixement o qualsevol altra consideració social, i que tingui per objecte o per resultat anullar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones.

Es pot produir discriminació de forma directa, indirecta, per associació, per ordre, per assetjament, per represàlia o múltiple.

2.2. Concepte de racisme

El racisme és qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anullar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

2.3. Concepte d'antisemitisme

L'antisemitisme és l'hostilitat o el prejudici cap als jueus com a grup religiós o ètnic, el qual es manifesta com a odi cap a un individu, o com a persecució institucionalitzada i violenta cap el col·lectiu.

2.4. Concepte d'islamofòbia

La islamofòbia consisteix en un prejudici negatiu categòric contra els musulmans, contra l'islam o contra una part de la fe musulmana. És el prejudici que identifica l'Islam amb amenaces greus conegudes, alimentant un fanatisme que justifica les agressions a les persones musulmanes pel sol fet de ser-ho.

2.5. Romafòbia o antigitanisme

L'antigitanisme consisteix en una forma específica de racisme - social i institucional - envers el poble gitano. Es tracta d'una discriminació particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada.

2.6. Xenofòbia

La xenofòbia fa referència a l'odi, hostilitat o rebuig cap a les persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.

2.7. Discriminació per raons de gènere

El gènere és la construcció cultural basada en la marca biològica (genital) que marca la diferència sexual de les persones. A Catalunya i a Europa, les categories de gènere són binàries home/dona, es transmeten des de la socialització primària pels agents socialitzadors (família, escola i tots els referents culturals i socials) i d'entrada estan definides per rols, actituds i opcions sexuals. Aquests rols i atribucions socials per raó de gènere poden constituir fonament d'accions discriminatòries.

La discriminació per raó de gènere és la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que fomenten l'acció positiva per a les dones, en la necessitat de protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat entre homes i dones.

2.8. Femicidis i violències masclistes

Les violències masclistes són les agressions –simbòliques i físiques– que pateixen les persones per raons de gènere –i de tot el teixit normatiu, de rols i de patrons relacionals que d'aquests se'n deriven–. Els assassinats masclistes, són la pràctica més extrema de les violències masclistes. El terme femicidi s'ha ancorat arran de l'alt nombre d'assassinats de dones arreu del món per raons de gènere.

2.9. Sensellarisme i aporofòbia

L'aporofòbia és el rebuig, menyspreu i odi a les persones pobres, sense sostre i/o sense llar.

Títol II. Obligacions dels poders públics

Article 3. Formació, sensibilització i deure d'intervenció

Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals dels àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia, els cossos de seguretat, l'esport, el lleure i la comunicació en l'àmbit d'aquesta llei. Aquests professionals si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per algun dels motius continguts en aquesta llei, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.

Títol III. Tutela en l'àmbit del treball concreta en relació a la discriminació de gènere i a la igualtat entre homes i dones

Article 4. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses

1. Les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.

2. Les empreses han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament.

3. Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

4. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.

Article 5. Plans d'igualtat a les empreses

1. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació vigent. En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

b) Les empreses el conveni col·lectiu de les quals així ho estableixi, en els termes que s'hi hagin establert.

c) Les empreses que hi estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador.

2. Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses no incloses en l'apartat 1.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels treballadors.

4. Les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors poden elaborar i implantar plans d'igualtat amb la consulta prèvia als representants dels treballadors.

5. El Registre Públic de Plans d'Igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, és l'instrument per a l'exercici de les funcions a què fa referència l'article 5.q. En aquest registre s'hi han d'inscriure tant els plans d'igualtat de les empreses que estan obligades a tenir-los d'acord amb el que estableix l'apartat 1 com els plans de les empreses que els elaborin voluntàriament.

Article 6. Responsable sindical d'igualtat

1. Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un delegat sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.

2. Les funcions del responsable sindical d'igualtat, que té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, són:

a) Col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per a promoure-hi la igualtat d'oportunitats.

b) Assessorar l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.

c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les àrees i els nivells d'intervenció del seu àmbit funcional.

d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.

3. Per a dur a terme les funcions a què fa referència l'apartat 2, les organitzacions sindicals han de designar un responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. Si el delegat sindical no disposa d'aquesta titulació, s'ha de garantir que adquireixi la formació específica.

4. L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

Article 7. Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva

1. Les organitzacions empresarials i sindicals, i també els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.

2. L'Administració pública competent per al control de la legalitat dels convenis col·lectius ha de requerir a les empreses el full estadístic de convenis amb les dades significatives sobre la presència de dones en la comissió negociadora i en l'àmbit d'aplicació dels convenis i acords col·lectius.

Article 8. Incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació

1. L'Administració de la Generalitat ha de vetllar pel respecte del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en els expedients de regulació d'ocupació.

2. Les empreses obligades per llei a elaborar i aplicar un pla d'acompanyament social en els expedients de regulació d'ocupació han d'incorporar la perspectiva i l'impacte de gènere en totes les mesures que l'integrin.

3. La Inspecció de Treball ha de controlar el compliment de l'obligació a què fa referència l'apartat 2, i adoptar les mesures que escaiguin.

4. La Inspecció de Treball, en els casos d'acomiadament col·lectiu, ha de verificar que no es doni cap fet discriminatori per raó de sexe i ha d'elaborar un informe preceptiu, que en deixi constància.

Article 9. Prevenció de riscos laborals a l'empresa

1. D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància.

2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

Títol IV. Tutela en la jurisdicció penal

Article 10. Dret a la protecció efectiva

1. Les persones que es troben en risc o en situació de violència per motius de discriminació segons el que preveu l'article 2 tenen dret a rebre de forma immediata de les administracions públiques de Catalunya una protecció integral, real i efectiva.

2. En aquest marc les persones afectades tenen dret a rebre tota la informació jurídica relacionada amb la situació d'aquest tipus de violència i/o discriminació així com el dret a l'assistència jurídica gratuïta.

Article 11. Tipificació penal de la incitació a l'odi

El Parlament garantirà que el Codi Penal vigent inclogui la incriminació de conductes que incitin a la violència o l'odi adreçats contra un grup de persones o un membre d'aquest grup definit en relació als motius de discriminació previstos en l'article 2.

Títol V. Règim d'Infraccions i sancions en l'àmbit administratiu

Article 12. Concepte d'infracció

Són infraccions administratives en l'àmbit de la lluita contra la discriminació i les conductes d'odi les accions o omissions tipificades per aquesta llei sempre que no constitueixin delictes.

Article 13. Concurrència amb l'ordre jurisdiccional penal

No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els supòsits en què s'aprecii identitat de subjecte, fets i fonament.

En el cas en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ésser constitutives de delictes, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions.

Article 14. Infraccions

1. Les infraccions poden ésser lleus, greus o molt greus d'acord amb el que estableix aquesta llei, sempre que no siguin constitutives de delictes.

2. Les infraccions no poden ésser objecte de sanció sense instrucció prèvia de l'expedient pertinent, d'acord amb el procediment administratiu.

3. Són infraccions lleus:

L'emissió d'expressions, l'entonació de càntics, sons o consignes i l'exhibició de pancartes, símbols, emblemes o llegendes que, pel seu contingut o per les circumstàncies en les quals s'emetin, s'entonin, s'exhibeixin o s'utilitzin d'alguna forma incitativa, fomentin o ajudin a la realització de comportaments discriminatoris descrits en l'article 2.

Les declaracions, gestos o insults proferits en l'espai públic que suposin un tracte vexatori per a qualsevol persona per algun dels motius descrits en l'article 2.

L'emissió d'expressions, l'entonació de càntics, sons o consignes i l'exhibició de pancartes, símbols, emblemes o llegendes que continguin missatges vexatoris o intimidatoris per a qualsevol persona per algun dels motius descrits en l'article 2.

4. Són infraccions greus:

La realització d'actes en què, públicament, una persona física o jurídica emeti declaracions o transmeti informacions mitjançant les quals una persona o un grup de persones sigui amenaçada, insultada o vexada per algun dels motius descrits en l'article 2.

La realització de conductes descrites com a infraccions lleus de forma reiterada.

5. Són infraccions molt greus:

Les actuacions que suposin assetjament entenent com a tal qualsevol conducta no desitjada relacionada amb els motius descrits en l'article 2 que tinguin com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

La facilitació de mitjans tècnics, econòmics, materials, informàtics o tecnològics a les persones i grups que promoguin els comportaments descrits en l'article 2.

La convocatòria d'espectacles públics, activitats recreatives, manifestacions i actes polítics que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació d'acord amb alguns dels motius descrits en l'article 2.

Article 15. Sancions

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'una quantia equivalent a l'import mensual de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, corresponent a un període d'entre set dies i tres mesos. Si no hi ha reiteració, l'òrgan competent per a imposar la sanció pot substituir aquesta sanció per una advertència escrita.

2. Per la comissió d'infraccions greus es pot imposar una de les sancions següents, o més d'una:

a) Multa per una quantia equivalent a l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre tres mesos i un dia i set mesos.

b) Prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període d'un any, com a màxim.

c) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període d'un any, com a màxim.

3. Per la comissió d'infraccions molt greus es pot imposar una de les sancions següents, o més d'una:

a) Multa per una quantia equivalent a l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre set mesos i un dia i deu mesos.

b) Prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període de dos anys, com a màxim. En cas de reincidència o reiteració, la prohibició pot ésser per un màxim de cinc anys.

c) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període d'entre un any i un dia i tres anys.

4. Per a concretar les sancions que sigui procedent d'imposar i, si s'escau, per a graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció, o les sancions, aplicades a la lesió ocasionada, al nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i a la naturalesa del deure afectat segons la legislació vigent. S'han de considerar especialment els criteris següents:

a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor.

b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.

c) La reincidència o la reiteració.

d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.

e) La transcendència econòmica i social de la infracció.

f) L'incompliment reiterat dels advertiments o recomanacions previs.

g) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.

h) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat resolució.

5. L'objectiu de la sanció ha d'ésser la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que hagi causat o pugui causar la discriminació.

Article 16. Responsables

1. Són responsables de les infraccions tipificades per aquesta llei les persones físiques o jurídiques públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits d'infracció establerts per aquest capítol.

2. La responsabilitat és solidària quan hi hagi diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun en la comissió de la infracció.

Article 17. Prescripció

1. Les infraccions tipificades de lleus per aquesta llei prescriuen al cap de sis mesos; les tipificades de greus, al cap de dotze mesos; i les tipificades de molt greus, al cap de dos anys.

2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap de tres mesos si són lleus, al cap de sis mesos si són greus i al cap de dotze mesos si són molt greus.

Article 18. Competència

1. La competència per incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la Comissió de No-discriminació.

2. Qualsevol persona podrà instar la incoació d'expedients sancionadors per les infraccions contingudes en aquesta llei. La persona denunciant, física o jurídica, tindrà la condició de part en el procediment i li seran notificades totes les resolucions dictades en el mateix. No és necessari acreditar la condició de perjudicada de la persona denunciant per a poder formular la denúncia, es reconeix com a legítima l'acció popular i ciutadana que confereix la condició de part amb plenitud.

Article 19. La Comissió de No-Discriminació

1. La Comissió de No-discriminació està composta per set persones de la següent procedència:

- Una persona provinent de la judicatura
- Una persona provinent de la fiscalia
- Una persona provinent del Govern
- Tres persones provinents d'entitats de defensa dels drets humans
- Una persona de la Sindicatura de Greuges

2. Aquesta Comissió tindrà la seva seu a la Sindicatura de Greuges el personal de la qual serà l'encarregat de donar suport administratiu a aquest organisme així com d'instruir els expedients incoats per la Comissió.

3. A més de la competència sancionadora, la Comissió serà la responsable d'impulsar, preparar i aprovar protocols d'actuació en el marc de les diferents administracions públiques, també en el marc dels cossos policials.

Disposició addicional primera

En els trenta dies posteriors a la seva aprovació el Govern desenvoluparà reglamentàriament totes les disposicions necessàries per a fer efectiva aquesta llei.

Disposició addicional segona

Aquesta llei regula un àmbit molt més ampli que el previst en la llei 11/2014 d'aquest Parlament en defensa dels drets LGTBI. Per això i d'acord amb el principi de llei especial, en cas que ambdós textos legals entressin en contradicció, sempre que es tracti de drets LGTBI prevaldrà allò disposat per la llei 11/2014 per sobre de les previsions generals en matèria antidiscriminatòria de la present llei.

Disposició final

Aquesta llei entrarà en vigor als trenta dies de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Palau del Parlament, 30 de maig de 2016

Mireia Boya e Busquet, presidenta; Benet Salellas i Vilar, diputat GP CUP-CC

Proposició de llei de creació de l'Agència Catalana de Protecció Social

202-00034/11

PRESENTACIÓ: GP JS, GP CUP-CC

Reg. 28958 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 07.06.2016

A la Mesa del Parlament

Jordi Turull i Negre, president del Grup Parlamentari de Junts pel Sí, Marta Rovira i Vergés, portaveu del Grup Parlamentari de Junts pel Sí, Mireia Boya e Busquet, presidenta del Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Crida Constituent, Anna Gabriel i Sabaté, portaveu del Grup Parlamentari de la Candi-