

### 3. Tramitacions en curs

#### 3.01. Projectes i proposicions de llei i altres propostes de norma

##### 3.01.01. Projectes de llei

#### **Projecte de llei del procediment de votació electrònica per als catalans i catalanes residents a l'estranger**

200-00005/12

#### TERMINI DE PRESENTACIÓ D'ESMENES A LA TOTALITAT

Termini: 10 dies hàbils (del 16.11.2018 al 29.11.2018).

Finiment del termini: 30.11.2018; 10:30 h.

Acord: Mesa del Parlament, 13.11.2018.

---

#### **Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

200-00006/12

#### TEXT PRESENTAT

Reg. 20783 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 13.11.2018

#### **A la Mesa del Parlament**

Víctor Culler i Comellas, secretari del Govern de la Generalitat de Catalunya,

#### **Certifico:**

Que en la sessió del Govern de la Generalitat del dia 30 d'octubre de 2018, s'ha pres, entre d'altres, l'acord que es reproduïx a continuació:

«A proposta del conseller de Treball, Afers Socials i Famílies, s'aprova la iniciativa SIG18TSF1184 Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i s'autoritza el conseller perquè el presenti al Parlament.»

I, perquè així consti, lliuro aquest certificat a Barcelona, el 2 de novembre de 2018.

#### **Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

#### **Preàmbul**

La Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació té com a objectiu fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de religió o conviccions, capacitat, discapacitat, edat, origen racial o ètnic, sexe o orientació sexual o per altra condició social o personal. Alhora, pretén promoure l'eradicació del racisme, i de qualsevol forma de persecució per motius religiosos, de la xenofòbia, de l'homofòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Es tracta d'establir una regulació comuna i integral que inclogui les definicions fonamentals del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i les garanties bàsiques que permetin assolir una protecció real i efectiva de la ciutadania, per tal que puguin gaudir dels drets humans i les llibertats fonamentals sense discriminació, amb independència de qualsevol circumstància personal o social. Es pretén, a més, garantir la convivència i la cohesió social, mitjançant el reconeixement de la dignitat de la persona i el lliure desenvolupament de la personalitat.

La Llei regula l'exercici del dret de les persones, físiques o jurídiques, públiques o privades, a la no-discriminació i a la igualtat de tracte, fixa els principis que han de regir l'actuació dels poders públics en aquest àmbit, i estableix un seguit de mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir les formes de discriminació en els

sectors públic i privat, d'acord amb les competències que la Generalitat té reconegudes.

L'article 4 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix el mandat als poders públics de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen l'Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, així com tots els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

Concretament, l'article 15.2 de l'Estatut reconeix el dret de totes les persones a viure lliures de tota mena de discriminació, i els articles 18 i 19, el dret de les persones grans i les dones a no ser discriminades.

Alhora, l'article 40.8 de l'Estatut assenyala, entre els principis rectors de l'àmbit de protecció a les persones i a les famílies, la promoció de la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, així com l'adopció de mesures per a l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Cal tenir present igualment les directives europees en aquesta matèria, com la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència del seu origen racial o ètnic; la Directiva 2006/54 CE del Parlament Europeu i el Consell, de 5 de juliol, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en temes de treball i ocupació, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre, referent a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el mercat laboral, la Directiva 2004/113 CE del Consell de Govern, que aplica el principi d'igualtat de tractament entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament, la Directiva 2006/54 CE del Parlament Europeu i el Consell, de 5 de juliol, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en temes de treball i ocupació, la Directiva del Consell de 2 de juliol de 2008, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre les persones independentment de la seva religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Així com, la Convenció Internacional de Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, de 13 de desembre de 2006, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, i el Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals.

Per tant, mitjançant aquesta iniciativa normativa el legislador autonòmic regula l'exercici d'un dret de caràcter estatutari que opera dins el seu àmbit territorial i genera autèntics drets subjectius, alhora que compleix amb un mandat que l'Estatut dirigeix als poders públics.

Aquesta Llei té un caràcter integral, atès que abasta tot tipus de discriminació i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència, sens perjudici de regulacions sectorials més específiques on aquesta Llei té caràcter supletori.

Així, amb aquesta Llei es pretén crear un instrument normatiu eficaç contra tota mena de discriminació que pugui patir qualsevol persona i en qualsevol àmbit, que combini les mesures preventives i les reparadores.

## **Títol I. Objecte i àmbit d'aplicació**

### **Article 1. Objecte**

Aquesta Llei té per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, en desenvolupament dels articles 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 29.1, 30, 40.8 i 41, 52 i 53.1 de l'Estatut d'autonomia, i en desenvolupament dels Tractats Internacionals, i en particular de l'article 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.

Igualment, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics i mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació en els sectors públic i privat.

#### **Article 2. Àmbit d'aplicació personal i material**

2.1 Les obligacions que estableix aquesta Llei són aplicables a totes les institucions i administracions públiques catalanes i als organismes i entitats adscrits, vinculats o dependents. També ho són a les persones físiques o jurídiques de caràcter privat que resideixin a l'àmbit territorial de Catalunya, que hi estiguin o que hi actuïn, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, domicili o residència, en els termes i amb l'abast que preveuen aquesta Llei i la resta de l'ordenament jurídic.

2.2 Aquesta Llei s'ha d'aplicar, dins el marc de competències de la Generalitat, en els àmbits següents:

- a) Treball i relacions laborals.
- b) El règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes.
- c) Xarxes i organitzacions professionals, culturals, esportives, d'educació en el lleure o d'interès social, econòmic, o de participació política.
- d) Educació.
- e) Protecció social, prestacions i serveis socials.
- f) Participació cívica i social.
- g) Sanitat.
- h) Accés, oferta i subministrament de béns i serveis al públic.
- i) Habitatge.
- j) Accés i permanència en establiments o espais oberts al públic.
- k) Publicitat i mitjans de comunicació, i societat de la informació.
- l) Immigració i desenvolupament de polítiques d'integració i primer acolliment, així com formació d'adults pròpia dels serveis d'acollida.
- m) Associacions i fundacions.
- n) Cooperatives i economia social.
- o) Cultura.
- p) Qualsevol altre àmbit que sigui competència de la Generalitat en relació amb la matèria, d'acord amb l'Estatut d'autonomia.

### **Títol II. Dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació**

#### **Capítol I. Disposicions generals**

##### **Article 3. Principi general**

3.1 Les administracions públiques han d'integrar el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació de manera activa en la seva actuació, en l'adopció i l'execució de les disposicions normatives, i en la definició, la planificació, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques.

3.2 Els poders públics, per tal de garantir la plena igualtat, adoptaran mesures específiques adreçades a prevenir o eliminar qualsevol discriminació que pugui afectar les persones en els termes que preveu la present Llei.

Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per desplegar-la i els objectius que persegueix.

##### **Article 4. El dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

4.1 Es reconeix el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Ningú no pot ser discriminat per raó de naixement, nacionalitat o manca de nacionalitat, orígens ètnics o socials, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, malaltia física o mental, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4.2 El dret protegit per aquesta Llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes que preveu l'apartat anterior i queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que hi atempti.

4.3 Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar, les represàlies i l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals.

4.4 No es considera discriminació la diferència de tracte basada en alguna de les causes previstes en aquesta llei, derivada d'una disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i com a mitjà adequat, necessari i proporcionat.

#### **Article 5. Definicions**

Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per:

a) Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per raó de les causes que preveu l'article 4.1.

b) Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar a una persona un desavantatge particular respecte a una altra per raó de les causes que preveu l'article 4.1.

c) Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per raó de les causes que preveu l'article 4.1.

d) Discriminació per error: situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència d'una apreciació errònia sobre les seves característiques per raó de les causes que preveu l'article 4.1.

e) Discriminació múltiple: situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la concurrència o interacció de diverses causes de discriminació que preveu aquesta Llei, i que genera una forma específica de discriminació.

f) Assetjament discriminatori: qualsevol comportament basat en alguna de les causes de discriminació que preveu la present Llei, amb l'objectiu d'atemptar contra la dignitat d'una persona o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

g) Ordre de discriminar: qualsevol instrucció duta a terme per una autoritat, òrgan o superior jeràrquic que impliqui la discriminació per qualsevol causa que preveu aquesta Llei.

h) Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa; o contra els que col·laborin o participin en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

i) Denegació d'ajustos raonables: actuació consistent a impedir, negar o no dur a terme les mesures d'adequació físiques, socials i actitudinals que, d'una manera eficaç i pràctica i sense que comportin una càrrega desproporcionada, facilitin l'accessibilitat o la participació d'una persona amb discapacitat en igualtat de condicions que la resta de ciutadania.

j) Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra persones que es troben en alguns dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats,

k) Accions positives: les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i compensar qualsevol forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social.

## **Capítol II. El dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació en àmbits socioeconòmics**

### **Article 6. Ocupació i funció pública**

Els poders públics dissenyaran polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, vetllant perquè no existeixi discriminació directa o indirecta per les raons que es relacionen a l'article 4.1. A més, en el marc que estableixi la normativa vigent, aplicaran mesures d'acció positiva, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat.

### **Article 7. Negociació col·lectiva**

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei han d'adoptar mesures per fomentar el diàleg amb els agents socials i econòmics envers l'establiment d'accions positives per prevenir, eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació en la regulació i negociació de les condicions de treball, i l'establiment de codis de conducta i bones pràctiques en aquest àmbit.

### **Article 8. Organitzacions polítiques, sindicals, empresarials, professionals i d'interès social o econòmic**

Les organitzacions polítiques, sindicals, empresarials, els col·legis professionals i qualsevol altra organització d'interès social o econòmic incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, han de respectar el dret a la igualtat en l'adhesió, la inscripció, l'afiliació i la participació dels seus membres i en la seva estructura orgànica i funcionament.

### **Article 9. Participació cívica i social**

Les administracions públiques catalanes han de garantir que l'accés a les diferents formes de participació cívica i social es produeix en condicions d'igualtat i equitat sense que es produeixin situacions discriminatòries per qualsevol de les causes que preveu la Llei.

### **Article 10. Educació**

10.1 Les administracions educatives han de garantir l'absència de qualsevol forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei, d'acord amb els principis rectors del sistema educatiu previstos a la legislació específica en matèria educativa.

10.2 Les administracions educatives han de mantenir la deguda atenció a l'alumnat que, per raó d'alguna de les causes que expressa aquesta Llei o perquè es troben en situació desfavorable a causa de discapacitat, raons socioeconòmiques, culturals o d'alguna altra índole, presentin necessitats específiques de suport educatiu o percentatges més elevats d'absentisme o abandonament escolar.

10.3 En el contingut de la formació del professorat, i en les competències de totes les etapes educatives, s'ha d'atorgar una atenció especial al dret d'igualtat de tracte i no-discriminació.

### **Article 11. Sanitat**

11.1 Les administracions públiques sanitàries, en l'àmbit de les seves competències, garanteixen l'absència de qualsevol forma de discriminació en l'accés als serveis i en les prestacions sanitàries per raó de qualsevol de les causes que preveu aquesta Llei.

11.2 Ningú no pot ser exclòs d'un tractament sanitari per la concurrència d'una discapacitat o malalties preexistents o intercurrents, llevat que raons mèdiques així ho justifiquin.

11.3 Les administracions sanitàries promouen accions destinades a aquells grups de població que presentin necessitats sanitàries específiques, com ara les persones grans, als infants i adolescents, les persones amb discapacitat, que pateixin malalties mentals, cròniques, minoritàries, degeneratives o en fase terminal, síndromes incapacitants, portadores de virus, víctimes de maltractament, amb problemes de drogodependència, minories ètniques, col·lectius religiosos, entre d'altres, i, en general, persones pertanyents a grups en risc d'exclusió, amb la finalitat de garantir un accés i gaudi efectius dels serveis sanitaris d'acord amb les seves necessitats.

11.4 Les administracions públiques sanitàries, en l'àmbit de les seves competències, despleguen accions per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació, que poden consistir en el desplegament de plans i programes d'adequació sanitària.

#### **Article 12. Serveis socials**

12.1 Les administracions públiques catalanes han de garantir la prestació dels serveis socials sense cap mena de discriminació, i el seu ús efectiu en condicions d'igualtat, equitat i justícia redistributiva, en els termes que preveu la normativa de serveis socials.

12.2 Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, les polítiques i actuacions de serveis socials s'han de basar en la igualtat, la solidaritat i la justícia social i han de procurar l'atenció prioritària de les persones en situació de vulnerabilitat.

#### **Article 13. Atenció a la infància, l'adolescència, la joventut, les persones amb discapacitat i les persones grans**

Les entitats i les persones incloses en l'àmbit d'aplicació de la present Llei han de garantir que no es produeixin situacions discriminatòries que preveu aquesta Llei i han d'establir, si és el cas, accions positives destinades a protegir els infants, els adolescents, els joves, les persones amb discapacitat i les persones grans per millorar les seves condicions de vida, afavorir la seva incorporació a la feina o l'accés a diferents béns i serveis essencials.

#### **Article 14. Habitatge**

Les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir que les polítiques d'habitatge respectin el dret a la igualtat de tracte i previnguin la discriminació per qualsevol de les causes que preveu la present Llei.

Alhora, han de tenir en compte, en la seva elaboració, les necessitats dels grups amb més dificultats per a l'accés a l'habitatge per raó de les causes que preveu aquesta Llei.

#### **Article 15. Establiments o espais oberts al públic**

15.1 Les condicions d'accés, permanència, ús i gaudi dels establiments o espais oberts al públic, espectacles públics o activitats recreatives han de garantir l'absència de qualsevol forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei.

15.2 Les persones titulars dels establiments i locals o les organitzadores d'espectacles públics o activitats recreatives han de donar a conèixer en un espai visible els criteris i les limitacions que resultin de l'exercici del dret d'admissió, així com complir la resta de normativa sectorial d'aplicació en matèria de locals de pública concurrència.

#### **Article 16. Mitjans de comunicació social i societat de la informació**

16.1 Tots els mitjans de comunicació social han de respectar el dret a la igualtat de tracte i evitar tota forma de discriminació en el tractament de la informació, en els seus continguts i la seva programació.

16.2 Les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de promoure l'adopció d'acords d'autoregulació dels mitjans de comunicació social que contribueixin al compliment de la legislació en matèria

d'igualtat de tracte i no-discriminació, i el llenguatge no sexista, incloses les activitats de venda i publicitat que continguin.

16.3 Les administracions públiques desenvoluparan i promouran activitats d'informació i campanyes de conscienciació per la promoció de la igualtat de tracte i la no discriminació en els termes d'aquesta llei.

#### **Article 17. Cultura**

Les administracions públiques catalanes han de garantir, en l'accés i el gaudi de la cultura, l'absència de qualsevol forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei.

#### **Article 18. Llibertat religiosa**

Les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències, han de desenvolupar accions per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació per motius religiosos i han de garantir que les polítiques públiques respectin el dret a la llibertat religiosa en els termes que estableix la Llei.

### **Títol III. Defensa i promoció del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

#### **Capítol I. Garanties del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

##### **Article 19. Mesures de protecció enfront de la discriminació**

19.1 La protecció enfront de la discriminació obliga a aplicar mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, a adoptar mesures preventives i a articular mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries.

19.2 L'incompliment de les obligacions que preveu l'apartat anterior dóna lloc a responsabilitats administratives.

##### **Article 20. Efectes de la contravenció de les normes que preveu aquesta Llei**

La contravenció de les normes que aquesta Llei preveu en matèria d'igualtat de tracte pot comportar la nul·litat de les disposicions, els actes o les clàusules dels negocis jurídics i pot donar lloc a responsabilitats d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

##### **Article 21. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i contra la discriminació**

21.1 Sens perjudici del que disposa l'article 29.1.d), quan una autoritat pública, amb ocasió de l'exercici de les seves competències, tingui coneixement d'un supòsit de discriminació dels que preveu aquesta Llei, si és competent, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, en el qual es poden acordar les mesures necessàries per investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures oportunes i proporcionades per eliminar-lo, o, en cas de no ser-ho, comunicar aquests fets de forma immediata a l'Administració competent, d'acord amb el que estableixen les lleis administratives.

21.2 Sens perjudici de la legitimació individual de la persona afectada, els sindicats, les associacions professionals de treballadors autònoms, les organitzacions de consumidors i usuaris i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin entre els seus fins la defensa i la promoció dels drets humans i compleixin els requisits que indica l'apartat 3 d'aquest article, poden tenir la consideració d'interessat en els procediments administratius en què l'Administració hagi de pronunciar-se en relació amb una situació de discriminació que preveu aquesta Llei, sempre que comptin amb l'autorització de la persona o persones afectades. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, sens perjudici que els que es considerin afectats també puguin participar en el procediment.

21.3 Els requisits que han de reunir les entitats a què es refereix l'apartat anterior són:

- a) Que s'hagin constituït legalment almenys dos anys abans de la iniciació del procediment corresponent, llevat que exercitin les accions administratives o judicials en defensa dels membres que la integren.
- b) Que, segons els seus estatuts, desenvolupin la seva activitat en el territori català.

## **Capítol II. Promoció del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació i mesures d'acció positiva**

### **Article 22. Promoció del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

22.1 Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures d'acció positiva per raó de les causes que estableix aquesta Llei i han d'impulsar polítiques de foment de la igualtat de tracte en les relacions entre particulars i d'assoliment d'acords dels diferents sectors socials o econòmics en la matèria.

22.2 Les empreses i altres organitzacions poden assumir la realització d'accions de responsabilitat social consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat de tracte i no-discriminació en el si de les empreses i organitzacions o en el seu entorn social.

### **Article 23. Planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

23.1 El Pla nacional per a la igualtat de tracte i la no-discriminació és el document que determina els eixos, les línies estratègiques, els objectius i les mesures per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació per raó de les causes que estableix aquesta Llei.

23.2 El Pla nacional té caràcter quadriennal i correspon al departament competent per raó de la matèria la preparació, el seguiment i l'avaluació, i s'ha de garantir la participació de les organitzacions representatives dels interessos socials afectats en cada una d'aquestes fases. L'aprovació del Pla nacional correspon al Govern de la Generalitat.

23.3 El Pla nacional per a la igualtat de tracte i la no-discriminació incorpora de forma prioritària:

- a) Els principis bàsics d'actuació en matèria de no-discriminació.
- b) Les mesures dirigides a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació.
- c) Les mesures d'atenció especial a les discriminacions múltiples que per la seva pròpia naturalesa suposen un atac més greu al dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- d) Les mesures dirigides a la informació, conscienciació i formació en igualtat de tracte i no-discriminació.

### **Article 24. Col·laboració entre institucions públiques**

24.1 La Generalitat de Catalunya i les entitats locals han de cooperar entre si per integrar la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'exercici de les seves competències i, en especial, en els seus instruments de planificació.

24.2 S'han d'establir, si escau, la col·laboració i la coordinació oportunes amb el Síndic de Greuges, la Fiscalia i altres institucions públiques que incideixin en l'àmbit de la no-discriminació.

### **Article 25. Estadístiques i estudis**

25.1 A fi de fer efectives les disposicions que contenen aquesta Llei i la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, les institucions públiques catalanes han d'introduir en l'elaboració dels seus estudis, memòries o esta-

dístiques, sempre que es refereixin o afectin aspectes relacionats amb la igualtat de tracte, els indicadors i els procediments que permetin el coneixement de les causes, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei. En aquests estudis, memòries o estadístiques, s'ha de tenir en compte sempre la perspectiva de gènere i s'ha de disposar de les dades segregades per sexe i edats.

25.2 El Cos de Mossos d'Esquadra i les policies locals han de recopilar les dades sobre el component discriminatori de les denúncies cursades i les han de processar en els sistemes estadístics de seguretat corresponents.

25.3 En tot cas, les dades de caràcter personal obtingudes en el àmbit de les actuacions a que es refereix aquest article queden protegides pel secret estadístic que regula la legislació sobre la funció estadística que resulti aplicable en cada cas i per la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

#### **Article 26. Subvencions públiques i contractació**

26.1 Les administracions públiques catalanes, en l'exercici de les seves competències, poden determinar els àmbits en què les bases reguladores per a la concessió de subvencions hagin d'incloure la valoració d'actuacions per a la consecució efectiva de la igualtat de tracte i la no-discriminació per part de les entitats sol·licitants.

26.2 Les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències respectives, a través dels seus òrgans de contractació i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic.

#### **Article 27. Formació**

Les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències respectives, han de preveure en les seves activitats formatives l'estudi i l'aplicació de la igualtat de tracte i la no-discriminació, tant en els programes de les proves selectives d'accés a l'ocupació pública com en la formació continuada del personal al seu servei.

### **Títol IV. Òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

#### **Article 28. Objecte i naturalesa**

28.1 El Govern ha de crear mitjançant Decret un òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, adscrit al departament de la Generalitat competent per raó de la matèria, encarregat de protegir i promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació de les persones per raó de les causes i en els àmbits que preveu aquesta Llei.

28.2 En l'exercici de les funcions establertes a l'article següent, l'òrgan previst a l'apartat anterior ha d'actuar amb plena independència i autonomia.

28.3 Les resolucions de l'òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació dictades en l'exercici de les funcions establertes a l'article següent posen fi a la via administrativa.

28.4 La regulació mitjançant decret ha de dotar l'òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació dels mitjans personals i materials necessaris per a l'exercici de les seves funcions, sempre respectant-ne la seva independència i autonomia.

#### **Article 29. Funcions**

L'òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha de tenir les funcions següents:

a) Donar suport a les persones que hagin pogut sofrir discriminació per raó de les causes que estableix l'article 4.1 d'aquesta Llei per a la tramitació de les seves queixes o reclamacions.

b) Constituir-se, amb el consentiment exprés de les parts, en òrgan de mediació o conciliació entre elles en relació amb violacions del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, a excepció de les que tinguin contingut penal o laboral.

En tot cas, queda prohibida la mediació o conciliació en matèria de violència masclista.

La mediació o la conciliació davant d'aquest òrgan substitueix el recurs d'alçada i, si escau, el de reposició, en relació amb les resolucions i els actes de tràmit susceptibles d'impugnació, als efectes del que preveu l'article 112.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

c) Iniciar, d'ofici o instància de tercers, investigacions sobre l'existència de possibles situacions de discriminació que revesteixin una gravetat o rellevància especials, fora d'aquelles que revesteixin caràcter d'infracció penal. En aquests casos, l'òrgan ha de cessar en la investigació i remetre les actuacions al Ministeri Fiscal o a l'autoritat judicial.

d) Exercir la potestat d'incoació, inspecció, instrucció i sanció, d'acord amb el règim d'infraccions i sancions que preveu aquesta Llei. En tot cas s'exceptuen d'aquest apartat els àmbits de la Inspecció de treball i els dels procediments sancionadors en l'ordre social.

e) Promoure l'adopció de codis de bones pràctiques en matèria de lluita contra la discriminació.

f) Col·laborar amb el Síndic de Greuges, amb el Ministeri Fiscal i amb les institucions i organismes públics.

g) Emetre dictamen, amb caràcter preceptiu, sobre els projectes de disposicions de caràcter general que despleguin aquesta Llei.

h) Informar, amb caràcter preceptiu, sobre el Pla nacional per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, així com sobre aquells plans i programes de rellevància especial en la matèria.

i) Elaborar, en coordinació amb els òrgans competents en matèria estadística, informes estadístics de caràcter periòdic i promoure estudis sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació.

j) Vetllar pel compliment de la normativa reguladora de la igualtat de tracte i la no-discriminació, en l'àmbit de les seves competències, així com formular propostes per modificar-la.

k) Qualsevol altra que li atribueixin les Lleis i el decret de creació de l'òrgan.

## **Títol V. Infraccions i sancions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació**

### **Article 30. Objecte i àmbit d'aplicació**

30.1 El present títol té per objecte establir el règim d'infraccions i sancions que garanteixen les condicions bàsiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, en defecte de normativa específica d'aplicació preferent.

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

30.3 En els supòsits en què les infraccions puguin ser constitutives d'il·lícit penal, l'Administració ho ha de posar en coneixement de l'òrgan judicial competent o el Ministeri Fiscal i s'ha d'abstenir de seguir el procediment sancionador mentre l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o mentre el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o prosseguir actuacions. Si no s'ha estimat l'existència d'il·lícit penal, o en el cas d'haver-se dictat resolució d'un altre tipus que posi fi al procediment penal, l'Administració ha de continuar l'expedient sancionador basant-se en els fets que els tribunals hagin considerat provats.

30.4 La tutela administrativa davant les vulneracions del dret a la igualtat de tracte ha de comprendre, segons el cas, l'adopció de totes les mesures necessàries adreçades al cessament immediat de la discriminació, l'adopció de mesures cautelars, la prevenció de violacions imminents o ulteriors, la indemnització i el restabliment de la persona perjudicada en el ple exercici del seu dret.

Sempre que la discriminació resti acreditada, el càlcul de la indemnització ha de tenir en compte els danys i perjudicis causats, incloent el dany moral.

Els danys s'han de valorar atenent les circumstàncies del cas i la gravetat de la lesió efectivament produïda, així com, si escau, la difusió o audiència del mitjà a través del qual s'hagi produït.

#### **Article 31. Infraccions**

31.1 Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació es qualifiquen de lleus, greus o molt greus.

31.2 Tenen la consideració d'infraccions lleus les conductes que incorrin en irregularitats formals per la inobservança del que estableix aquesta Llei i la seva normativa de desplegament, sempre que no generin o continguin un efecte discriminatori, ni estiguin motivades en una raó discriminatòria en els termes que preveu aquesta Llei.

31.3 Tenen la consideració d'infraccions greus:

a) Els actes o les omissions que constitueixin una discriminació, directa o indirecta, per associació o per error, així com els que constitueixin inducció, ordre o instrucció de discriminar una persona per raó de les causes que preveu l'article 4.1, en relació amb una altra persona que es trobi en situació anàloga o comparable.

b) Qualsevol conducta de represàlia en els termes d'aquesta Llei.

c) L'incompliment d'un requeriment administratiu específic, que no constitueixi una exigència formal, formulat per l'òrgan administratiu al qual correspongui l'exercici de les competències necessàries per donar compliment a les previsions d'aquesta Llei.

d) La comissió d'una tercera infracció lleu o més, sempre que en el termini de l'any anterior el presumpte infractor ja hagi estat sancionat per dues infraccions lleus mitjançant resolució administrativa ferma.

31.4 Tenen la consideració d'infraccions molt greus:

a) Els actes o les omissions que constitueixin discriminació múltiple.

b) Les conductes d'assetjament discriminatori que regula l'article 5.f).

c) La pressió greu exercida sobre l'autoritat, un agent d'aquesta, el personal funcionari o un empleat públic, en l'exercici de les potestats administratives per a l'execució de les mesures que preveuen la present Llei i les normes del seu desplegament.

d) La comissió d'una tercera infracció greu o més, sempre que en el termini dels dos anys anteriors el presumpte infractor ja hagi estat sancionat per dues infraccions greus mitjançant resolució administrativa ferma.

#### **Article 32. Sancions**

Les infraccions que estableix aquesta Llei són sancionades amb multes d'acord amb la graduació que s'efectuï:

a) 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 de fins a tres mesos.

b) Les infraccions greus se sancionen amb multa d'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.

c) Les infraccions molt greus se sancionen amb multa d'una quantia equivalent a l'import de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre set mesos i un dia i deu mesos.

### **Article 33. Criteris de graduació de les sancions**

33.1 La multa i la sanció accessòria, si escau, imposada per l'òrgan administratiu sancionador, ha de guardar la deguda adequació i proporcionalitat amb la gravetat del fet constitutiu de la infracció, i l'import de la multa s'ha de fixar de manera que a l'infractor no li resulti més beneficiós abonar-la que cometre la infracció. En tot cas, les sancions s'han de graduar d'acord amb els criteris següents:

- a) La intencionalitat de la persona infractora.
- b) La naturalesa dels danys causats.
- c) La permanència o transitorietat de les repercussions de la infracció.
- d) El nombre de persones afectades.
- e) El grau de participació en la comissió de la infracció.
- f) La repercussió social de les infraccions i el grau de difusió dels mitjans emprats.
- g) La reincidència, per comissió en el termini d'un any de més d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan així s'hagi declarat per resolució ferma.
- h) El benefici econòmic que hagi generat la persona autora de la infracció.
- i) La condició d'autoritat, agent d'aquesta, personal funcionari o empleat públic de la persona infractora.

33.2 Quan de la comissió d'una infracció en derivi necessàriament la comissió d'una altra o altres, s'ha d'imposar la sanció corresponent a la infracció més greu.

### **Article 34. Sancions accessòries i substitució de sancions**

34.1 Quan les infraccions siguin molt greus l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, mitjançant resolució motivada, podrà imposar com a sanció accessòria, a més de la multa que sigui procedent, la prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de dos anys, com a màxim.

34.2 En la imposició de sancions, per resolució motivada de l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, amb el consentiment de la persona sancionada, i sempre que no es tracti d'infraccions molt greus, es pot substituir la sanció econòmica per la prestació de la seva cooperació personal no retribuïda en activitats d'utilitat pública, amb interès social i valor educatiu, o en tasques de reparació dels danys causats o de suport o assistència a les víctimes dels actes de discriminació; per l'assistència a cursos de formació o sessions individualitzades, o per qualsevol altra mesura alternativa que tingui la finalitat de conscienciar l'infractor sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació, i de reparar el dany moral de les víctimes i dels grups afectats.

### **Article 35. Prescripció de les infraccions i de les sancions**

35.1 Les infraccions a què es refereix aquesta Llei qualificades de lleus prescriuen als sis mesos; les qualificades de greus, als dotze mesos, i les qualificades de molt greus, als divuit mesos.

35.2 Les sancions imposades prescriuen als tres mesos si són lleus, al cap de sis mesos si són greus i al cap de dotze mesos si són molt greus.

### **Article 36. Procediment sancionador**

36.1 En defecte de règim sancionador específic establert per llei sectorial, la incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions administratives corresponents, correspon a l'òrgan a què fa referència l'article 28. Quan aquest òrgan específic o un departament consideri que la potestat sancionadora correspon a una altra Administració pública, ho ha de posar en coneixement d'aquesta i li ha de traslladar l'expedient corresponent.

36.2 El termini màxim en què s'ha de notificar la resolució del procediment sancionador és de sis mesos.

36.3 En els casos en què s'aporti un principi de prova del qual s'infereixi que una de les infraccions que preveuen aquesta Llei i la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació l'hagi pogut cometre una autoritat o personal al servei de les administracions públiques, l'òrgan administratiu competent, quan

en tingui coneixement, ha d'adoptar les mesures provisionals que siguin oportunes perquè desaparegui la situació de discriminació.

En el supòsit que preveu el paràgraf anterior, l'òrgan administratiu competent ha d'iniciar el procediment disciplinari corresponent respecte de la persona responsable, d'acord amb el que disposa la legislació que li sigui aplicable. Així mateix, s'ha d'instruir el procediment sancionador que preveu aquesta Llei en els supòsits en què el presumpte autor sigui una autoritat o càrrec públic que no tingui la condició de personal al servei de les administracions públiques.

Si de la instrucció del procediment sancionador corresponent en resulta responsable l'autoritat o personal al servei de les administracions públiques, els fets declarats provats en la resolució esmentada vinculen l'Administració en el procediment de responsabilitat patrimonial que ha d'instruir per determinar la indemnització que, si escau, sigui procedent pels danys i perjudicis que s'hagin pogut ocasionar a favor de qui hagi resultat víctima de la discriminació.

### **Disposicions addicionals**

#### **Primera. Aplicació supletòria de la Llei**

Aquesta Llei s'aplica amb caràcter supletori de les lleis sectorials específiques.

En particular, el Títol V d'aquesta Llei és d'aplicació supletòria al règim sancionador establert a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquesta Llei també és d'aplicació en defecte de previsió específica en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

#### **Segona. Assumpció de funcions per l'òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

L'òrgan per a la igualtat de tracte i la no-discriminació de l'article 28 ha d'assumir la potestat sancionadora i les funcions de l'article 39 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La discriminació múltiple s'ha d'aplicar atenent conjuntament els supòsits que preveuen la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, i la present Llei.

#### **Tercera. Incidència de la Llei en matèria d'infraccions i sancions de l'ordre social**

El règim sancionador d'aquesta Llei s'aplica sens perjudici de la normativa en matèria d'infraccions i sancions en l'ordre social.

### **Disposicions transitòries**

#### **Primera. Règim transitori de procediments**

Als procediments administratius ja iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei no els és d'aplicació i es regeixen per la normativa anterior.

#### **Segona. Procediment sancionador en matèria antidiscriminatòria**

Mentre no s'aprovi el Reglament del procediment sancionador en matèria antidiscriminatòria, és d'aplicació el Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat.

#### **Tercera. Competència en procediments sancionadors relatius a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**

Mentre no s'aprovi el decret de creació de l'òrgan previst al Títol IV d'aquesta Llei, la competència per a incoar els expedients administratius del règim sanciona-

dor de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la imposició de les sancions, correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI.

#### **Disposició derogatòria única**

Es deroga l'article 38 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Així mateix, resten derogades les disposicions de rang igual o inferior contràries al que disposa aquesta Llei.

#### **Disposicions finals**

##### **Primera. Desplegament i execució**

El Govern i els departaments de la Generalitat, d'acord amb el que preveu la present Llei, i en l'àmbit de les respectives competències, poden dictar les normes reglamentàries necessàries per al desplegament i l'execució d'aquesta Llei.

##### **Segona. Entrada en vigor**

Aquesta Llei entra en vigor en el termini d'un mes a partir de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

#### **Antecedents del Projecte de llei**

1. Text del Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, aprovat pel Govern a la sessió de data 30 d'octubre de 2018, signat pel conseller de Treball, Afers Socials i Famílies.

##### *Documentació*

2. Versió del text de l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació consolidat al Consell Tècnic Ap.IV A de l'anterior legislatura, de 20 de desembre de 2016.

3. Informe del secretari general del departament sobre l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, de 18 d'octubre de 2018.

4. Nota jurídica relativa a l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, de 18 d'octubre de 2018.

5. Informe de la Direcció General de Pressupostos, de 22 d'octubre de 2018.

6. Nota justificativa introducció darrer canvi al text de l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació, de 22 d'octubre de 2018.

7. Versió del text de l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació consolidat al Consell Tècnic Ap.IV A, de 22 d'octubre de 2018.

8. Certificat del Consell Tècnic Ap.IV A, de 23 d'octubre de 2018.

9. Certificació del secretari del Govern relativa a l'aprovació de l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, de 30 d'octubre de 2018.

*N. de la r.: Els antecedents del Projecte de llei poden ésser consultats a l'Arxiu del Parlament.*