



Informe d'impacte organitzatiu sobre l'avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació

1 de 3

De conformitat amb el que preveuen les instruccions 6/2008 de la Secretaria General, per les quals s'estableixen els circuits de disposicions normatives i Acòrds de Govern en l'àmbit del Departament de Benestar Social i Família, des de l'Àrea d'Organització es formulen les consideracions següents:

1. Antecedents

En 27 de juliol de 2015 l'Assessoria Jurídica tramet per correu electrònic l'avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació impulsat per la Secretaria de Família

2. Consideracions

2.1 Consideracions a l'articulat

- L'article 15.2 fa referència a la comunicació dels criteris i limitacions al dret d'admissió. Entenem que ja hi ha un tràmit per comunicar les condicions del dret d'admissió amb caràcter previ i que no constitueix un nou tràmit per a les empreses.
- + • L'article 26.3 fa referència a les excepcions de comunicació de dades a tercers que s'estableixi "en la llei". No entenem si és una referència a la pròpia llei o a la normativa legal en general. Caldria modificar la redacció per aclarir-ho.
- X • L'article 29.1 preveu la creació d'un nou òrgan administratiu. Entenem que s'ha fet una anàlisi de recursos econòmics i personals al respecte. Cal valorar els increments pressupostaris que representa, ateses les actuals restriccions pressupostàries.

Per altra banda, la norma no en concreta la seva adscripció. Entenem que això es farà per desplaçament normatiu.

- En el mateix article 29 es proposa introduir els punts següents per tal d'habilitar la comunicació de dades que pugui requerir el procediment:

29.X. L'Autoritat prestarà tota la col·laboració que li sigui requerida pel Ministeri Fiscal, el Síndic de Greuges i les administracions públiques.

29.X. Les administracions públiques i els particulars han de col·laborar i actuar coordinadament amb l'Autoritat quan així ho exigeixi el compliment de la funció prevista en l'apartat c) de l'article 29 d'aquesta Llei. Així mateix, hauran de



Informe d'impacte organitzatiu sobre l'avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació

2 de 3

facilitar la informació requerida per l'Autoritat per a portar a terme les actuacions previstes en aquesta llei.

29.X. El deure de col·laboració i informació inclourà la comunicació de la informació que contingui dades personals de tercers sense el seu consentiment quan sigui estrictament necessari per al compliment de les funcions de l'Autoritat establertes en la present llei.

29.X. En tot cas, i d'acord amb la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), les dades de caràcter personal seran tractades d'acord amb els principis de seguretat i confidencialitat que la normativa sobre protecció de dades estableix.

- ✕ • En l'article 34.1 es preveu com a sanció la supressió, cancel·lació o suspensió d'ajuts ja reconeguts. Ens plantejem si aquesta mesura no és irretroactiva i si contràriament, no hauria d'afectar la participació a properes convocatòries o l'accés a nous ajuts.

Així mateix, ens plantejem si les convocatòries de subvencions també es veurien afectades per aquesta disposició.

- ✕ • Finalment, l'article 36.2 preveu el termini màxim de 6 mesos per resoldre. Ens plantejem si no es podria reduir aquest termini per tal de fer un tràmit més àgil per a la ciutadania.

2.2 Dimensionament de plantilla

D'acord amb la informació disponible, resulta difícil establir si amb les dotacions i dedicacions actuals de personal es podrà fer front a l'ampliació que puguin suposar les competències d'aquest òrgan. Per fer-ho, ens caldria disposar de la previsió del volum i de les càrregues administratives que implicarà, que no podem valorar només a partir de l'articulat legal.

Per tal de poder aportar una anàlisi organitzativa al respecte, ens caldrà fer una revisió de tot el procediment, el qual està previst que es reguli mitjançant reglament.

2.3 Increment de la despesa

Atès el moment de restriccions pressupostaries, cal valorar adequadament l'increment de despesa que suposa la creació del nou òrgan. Entenem que aquesta informació estarà recollida a la memòria econòmica que acompanyi el text legal. ✕



Informe d'impacte organitzatiu sobre l'avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació

3 de 3

2.4 Formulari de sol·licitud

El nou procediment sancionador en matèria antidiscriminatòria haurà de disposar d'un formulari de sol·licitud que permeti l'inici del procediment a instància de part.

Totes les consideracions que es puguin formular al reglament que ha de regir el procediment **s'hauran de traslladar necessàriament al formulari de sol·licitud.**

L'Àrea d'Organització confeccionarà el formulari de sol·licitud seguint estrictament les consideracions formulades.

Caldrà actuar amb la previsió suficient per disposar del formulari adaptat al text legal i en el termini previst a la norma.

2.5 Protecció de dades de caràcter personal

Amb l'aprovació del reglament del procediment sancionador i la concreció de la forma jurídica i adscripció del nou òrgan, caldrà analitzar la creació d'un nou fitxer per recollir les dades de caràcter personal que es tractin en aquest procediment.

3 Conclusions

De conformitat amb les consideracions formulades, l'Àrea d'Organització **dóna per informat** l'avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

CPIR-1 C Jordi
Domínguez
Vasallo

Firmado digitalmente por CPIR-1 C Jordi
Domínguez Vasallo
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES,
o=Departament de Benestar Social i Família,
ou=Direcció de Serveis, ou=Serveis Públics de
Certificació CPIR-1 amb càrrec, ou=Vegeu
<https://www.catcert.cat/verCPIR-1CarrecSAFP>
(c=ES, sn=Domínguez Vasallo,
givenName=Jordi, title=Cap de l'Àrea
d'Organització, serialNumber=385015166,
cn=CPIR-1 C Jordi Domínguez Vasallo
Fecha: 2015.07.28 12:22:40 +02'00')

Jordi Domínguez Vasallo
Cap de l'Àrea d'Organització

Barcelona, 28 de juliol de 2015