

La simulació de la Spuni 2021 per a conèixer la funció legislativa del Parlament de Catalunya, i concretament la feina dels diputats en comissió, se centrarà en el treball sobre un projecte de llei simulat sobre igualtat de tracte i no-discriminació. El text, que pren com a base la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, aprovada pel Parlament el 18 de desembre de 2020, s'ha estructurat en un preàmbul i tres capítols. Mentre treballin el text, els estudiants experimentaran el funcionament d'una comissió legislativa, concretament la Comissió d'Igualtat i Feminismes.

PROJECTE DE LLEI SIMULAT D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

Exposició de motius

L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació té la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, protegit per l'article 2 de l'Estatut d'autonomia, en desplegament dels articles 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 i 53.1 de l'Estatut i en compliment de l'article 14 de la Constitució espanyola, que proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei i la prohibició de la discriminació, i estableix (article 10) la prevalença, en la interpretació dels drets fonamentals, de la Declaració universal dels drets humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquesta matèria. En aquest sentit, i en l'entorn més proper, la Carta dels drets fonamentals de la Unió reconeix (article 20) la igualtat davant la llei de totes les persones i prohibeix (article 21) qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça, de color, d'origens ètnics o socials, de característiques

genètiques, de llengua, de religió o conviccions, d'opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, de pertinença a una minoria nacional, de patrimoni, de naixement, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

La no-discriminació ha d'ésser un principi informador de l'ordenament jurídic, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial i vincula tant els poders públics com els particulars. En aquest sentit, 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 el sector públic i en l'àmbit privat, d'acord amb les competències que la Generalitat té reconegudes.

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 un mandat que l'Estatut dirigeix als poders públics. La Llei té un caràcter integral, atès que abasta tot tipus de discriminació i intolerància, i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència, sens perjudici de regulacions sectorials més específiques en què té caràcter supletori.

Finalment, doncs, 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, sancionadores i reparadores d'acord amb el dret a la igualtat i a la no-discriminació.

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte

1. L'objecte d'aquesta llei és garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

2. La Llei regula els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tant públiques com privades, a l'efecte del que disposa l'apartat 1, i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

3. La finalitat d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.

b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.

c) Edat.

d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.

- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- k) Aspecte físic o indumentària.
- l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

Article 2. Àmbit d'aplicació subjectiu, objectiu i territorial

Aquesta llei s'aplica a totes les persones físiques i jurídiques, tant del sector públic com de l'àmbit privat, situades o que actuïn en el territori de Catalunya, en tots els àmbits d'actuació i amb independència que operin de manera personal, presencial i directa, en l'entorn de les xarxes socials o per mitjans telemàtics amb origen o destí a l'àmbit territorial de Catalunya.

Article 3. Principis generals d'actuació de l'Administració

1. Les administracions públiques i el Síndic de Greuges, en l'àmbit de llurs competències, han de vetllar per garantir el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació en els àmbits a què fa referència aquesta llei.
2. Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.
3. Als efectes del que estableix l'apartat 2, el Govern ha d'elaborar un protocol d'actuació i posar en marxa la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació per a vetllar per la igualtat de tracte a l'Administració pública.

Article 4. Abast del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

1. El dret a la igualtat de tracte implica l'absència de tota discriminació directa o indirecta fonamentada en algun dels motius de discriminació a què fa referència aquesta llei.
2. No es pot considerar discriminació la diferència de tracte que es derivi de disposicions, conductes, actes, criteris, omissions o pràctiques que tinguin per objecte revertir, corregir, reparar o pal·liar situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural.

En cas de discriminació múltiple, la justificació de la diferència de tracte s'ha d'acomplir respecte de cadascun dels motius de discriminació.

3. Les accions positives o diferències de tracte són admeses i s'han de promoure si una norma amb rang de llei ho autoritza o si resulten de decisions generals de les administracions públiques destinades a protegir els grups de població vulnerables per mitjà d'accions específiques per a millorar-ne les condicions de vida o afavorir-ne la inclusió social, la incorporació al món laboral o l'accés a béns i serveis essencials.

Capítol II. Àmbits d'aplicació material del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

Article 5. Ocupació i funció pública

1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.

2. El Govern, per al compliment del que estableix l'apartat 1, ha d'aplicar mesures per a:

a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.

b) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones en el sector públic i en l'àmbit privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.

c) Assegurar la cooperació interadministrativa per a vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitació dels professionals en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

d) Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.

3. El Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1, tant en l'empresa privada com en la funció pública.

Article 6. Negociació col·lectiva

Les administracions públiques, els sindicats i les patronals, en l'àmbit del diàleg social i la negociació col·lectiva, han de complir la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació per a la prevenció, la correcció i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació en la regulació i la negociació de les condicions de treball, i adoptar les mesures de foment del diàleg amb els

agents socials i econòmics més representatius per a establir codis de conducta, plans de gestió de la diversitat i bones pràctiques.

Article 7. Educació

1. El departament competent en matèria educativa, les universitats i els centres educatius, independentment de la titularitat, han de garantir la igualtat d'oportunitats, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació o d'assetjament discriminatori als centres educatius, d'acord amb els principis rectoris del sistema educatiu que estableix la legislació específica en matèria educativa i el que determinen els tractats i convenis internacionals que garanteixen els drets i les llibertats fonamentals, entre els quals l'escola inclusiva i la coeducació.

2. El departament competent en matèria educativa ha de garantir el dret a una escola inclusiva, amb independència de la titularitat dels centres, que eviti la segregació escolar, i de qualitat, independentment de les capacitats o les limitacions, de l'origen, el gènere, l'orientació sexual o les circumstàncies personals i econòmiques.

3. El departament competent en matèria educativa, les universitats i els centres educatius, independentment de la titularitat, han de garantir l'atenció deguda als alumnes que, per algun dels motius de discriminació a què fa referència aquesta llei, tinguin necessitats específiques de protecció, ajuda i suport educatiu, percentatges més elevats d'absentisme, abandonament escolar o fracàs escolar, impossibilitat econòmica de fer activitats o segregació, i que aquesta atenció es doni també entre tots els membres integrants de la comunitat, per mitjà de l'aplicació d'accions positives, accions indirectes, accions compensatòries i altres accions educatives que escaiguin.

Article 8. Salut

1. El departament competent en matèria de salut i els centres sanitaris, tant públics com privats, en l'àmbit de llurs competències, no poden aplicar cap criteri ni mesura que provoquin una situació discriminatòria, i han de vetllar per garantir els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació i l'absència de qualsevol forma de discriminació en l'accés als centres, als béns, a les prestacions i als serveis sanitaris, i també per mantenir l'equitat territorial.

2. Ningú no pot ésser exclòs d'un tractament sanitari, especialment els menors d'edat i les persones embarassades, inclosa la interrupció de l'embaràs, per la concurrència de factors com la discapacitat, l'edat o malalties preexistents o intercurrents, o pel fet de trobar-se en situació de sensellarisme, llevat que raons mèdiques ho justifiquin.

3. El departament competent en matèria de salut ha de garantir les accions destinades als grups de població amb necessitats sanitàries específiques, com ara la gent gran, els infants i els adolescents, les persones embarassades, les persones amb discapacitat, les que pateixen malalties mentals, cròniques, minoritàries, degeneratives o en fase terminal o síndromes incapacitants, les portadores de virus, les víctimes de maltractament, les supervivents de violència masclista, inclosa la violència sexual, les persones amb problemes de drogodependència i addiccions socials, les minories ètniques, les persones transgènere, les persones sense llar o en altres situacions de precarietat habitacional, i, en general, les persones

pertanyents a grups en risc d'exclusió o en situació de vulnerabilitat, amb la finalitat de garantir-los l'accés als serveis sanitaris d'acord amb llurs necessitats i en condicions de gaudi efectiu.

4. El departament competent en matèria de salut ha de garantir les mesures per a la no-discriminació per raó de malaltia i, a aquest efecte, ha de:

a) Promoure l'eliminació de totes les actituds, normes i pràctiques que generen estigma, discriminació o tracte diferenciat per motius de malaltia en els àmbits laboral, social, escolar i econòmic.

b) Incidir en les mesures de protecció contra la discriminació per aquest motiu, i ampliar la protecció a la família i a l'entorn de la persona afectada per la malaltia.

c) Fer campanyes sobre la importància de fer un ús respectuós i adequat del llenguatge en els mitjans de comunicació, per a evitar les connotacions negatives de les malalties i l'estigmatització per motius de salut per part de la societat i de l'opinió pública.

5. El departament competent en matèria de salut ha d'aplicar les mesures per a assegurar que no es produeixen discriminacions per raó de sexe o gènere en l'atenció sanitària, tant en la prescripció de tractaments i medicaments com en els temps d'espera, i establir els mecanismes de monitorització i control.

Article 9. Serveis socials

Les administracions públiques han de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'accés als drets, els serveis, les prestacions i les ajudes socials a totes les persones i en les mateixes condicions.

Article 10. Atenció a infants, adolescents, joves, gent gran i persones amb discapacitat

Les administracions públiques, les entitats i les persones incloses en l'àmbit d'aplicació subjectiu d'aquesta llei han de garantir els drets d'infants, adolescents, joves, gent gran, persones amb discapacitat o trastorn mental, minories culturals i religioses i joves migrants sols a una vida digna, a l'autonomia personal i a no ésser subjectes de discriminació, i han d'establir, si s'escau, les accions positives destinades a protegir-los, amb l'objectiu de millorar-ne les condicions de vida, afavorir-ne la incorporació al món laboral o l'accés a béns i serveis essencials, promoure'n l'apoderament i garantir-los l'acompanyament necessari per a poder desenvolupar llur projecte de vida.

Article 11. Habitatge

Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, han de garantir que les polítiques d'habitatge respectin i promoguin el dret a la igualtat de tracte i previnguin la discriminació i, a aquest efecte, han de tenir en compte les necessitats dels grups amb més dificultats per a accedir a l'habitatge, especialment, les persones sense llar, la situació de discriminació de les quals està directament vinculada a la manca d'habitatge, entre altres factors.

Article 12. Mitjans de comunicació social i societat de la informació

Els mitjans de comunicació social, tant públics com privats, independentment del canal de difusió, estan obligats a respectar el dret de les persones a la igualtat de tracte i a viure amb dignitat, i evitar tota forma de discriminació i estigmatització en el tractament de la informació, en els continguts i en la programació, inclosos els missatges comercials i la publicitat.

Capítol III. Defensa i promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

Article 13. Mesures de protecció contra la discriminació

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.
2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.
3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives.
4. En el procediment administratiu d'instrucció d'un cas de discriminació, si la persona que al·lega haver-la patit n'aporta indicis racionals i fonamentats, s'ha d'aplicar la inversió de la càrrega de la prova sobre la base de la qual correspon a la part que ha infligit la discriminació de provar que el seu comportament no ha estat discriminatori.
5. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació poden ésser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics.

Article 14. Mesures específiques de suport a les víctimes de discriminació

1. Les administracions públiques han de prestar una atenció integral real i efectiva a les víctimes d'accions discriminatòries, d'intolerància i d'odi per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1. Aquesta atenció comprèn l'assessorament, l'assistència, especialment la sanitària, i les mesures socials tendents a facilitar-ne la recuperació integral.
2. Les administracions públiques han de posar en marxa un punt d'informació per a oferir una atenció integral i multidisciplinària a les víctimes de discriminació i intolerància per qualsevol del motius a què fa referència l'article 1, i poden establir contractes amb entitats socials especialitzades en l'atenció a les víctimes i altres subjectes, de conformitat amb el que disposen la normativa europea i l'estatal bàsica en matèria de contractació pública.
3. L'atenció a les víctimes d'agressions o d'accions d'incitació a l'odi en l'àmbit de les noves tecnologies o en les xarxes socials ha de rebre un tractament específic.

Article 15. Tutela administrativa i judicial i mesures de reparació de les víctimes de discriminació

1. La tutela administrativa i la judicial davant les vulneracions del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació han 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 dels danys i perjudicis causats i el restabliment de la persona perjudicada en el ple exercici del seu dret.

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

Article 16. Planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

1. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació és el document que determina els eixos, les línies estratègiques, els objectius, les mesures i el pressupost necessari per a prevenir, erradicar i corregir tota forma de discriminació per raó de les condicions i les circumstàncies a què fa referència l'article 1.

2. Correspon al departament competent en matèria de no-discriminació de fer la preparació, el seguiment i l'avaluació del Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, garantint la participació de les organitzacions representatives dels interessos socials afectats en cada una d'aquestes fases; a l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, de fer-ne l'anàlisi i la redacció, i al Govern d'aprovar-lo.

3. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació té caràcter quadriennal. A la finalització de cada quadrienni el departament competent en aquesta matèria ha de fer una avaluació de les activitats dutes a terme i dels criteris d'actuació i les mesures continguts en l'estratègia.

Article 17. Col·laboració entre institucions públiques

1. L'Administració de la Generalitat i les entitats locals han de cooperar entre si per a integrar la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'exercici de les competències respectives i, en especial, en els instruments de planificació.

2. L'Administració de la Generalitat i les entitats locals 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.

3. L'Administració de la Generalitat ha de disposar de la col·laboració d'especialistes coneixedors de les evidències científiques internacionals en matèria de discriminació per a assessorar-se de totes les actuacions que es duguin a terme.

Article 18. Estadístiques i estudis

1. El Cos de Mossos d'Esquadra, les policies locals i la resta de cossos de seguretat que operin a Catalunya:

a) Han de fer formació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

b) Han de recopilar les dades sobre el component discriminatori de les denúncies cursades, les han de processar en els sistemes estadístics de seguretat corresponents, i les han de facilitar periòdicament a la comissió de seguiment del compliment d'aquesta llei.

2. Les dades de caràcter personal obtingudes en l'àmbit de les actuacions a què es refereix aquest article queden protegides pel secret estadístic que regula la legislació sobre la funció estadística que sigui aplicable en cada cas i per la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Article 19. Formació

1. Les administracions públiques han de garantir la formació obligatòria, inicial i continuada i la sensibilització adequades sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació en els àmbits que regula aquesta llei dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació, que tenen el deure de comunicar als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent tota situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per alguna de les condicions o circumstàncies a què fa referència l'article 1.

2. Les administracions públiques han d'impulsar la formació obligatòria del personal, tant funcionari com laboral, independentment de la seva vinculació per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments, amb una atenció especial a la magistratura, el personal dels centres penitenciaris, els cossos i forces de seguretat, el personal docent, els professionals de la salut i les autoritats locals.