

DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Els articles 65 i 67 de l'Estatut preveuen que les lleis de Catalunya són promulgades, en nom del rei, pel president o presidenta de la Generalitat.

De conformitat amb el que disposen l'article 6 i concordants de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i vist el Decret 114/2020, de 30 de setembre, de substitució del president de la Generalitat de Catalunya;

D'acord amb l'anterior promulgo la següent

LLEI

Sumari

Preàmbul

Títol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte

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

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

Article 4. Definicions

Article 5. Abast del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

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

Article 6. Ocupació i funció pública

Article 7. Negociació col·lectiva

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

Article 9. Espais de participació política, cívica i social

Article 10. Educació

Article 11. Salut

Article 12. Serveis socials

Article 13. Atenció a infants, adolescents, joves, gent gran i persones amb discapacitat

Article 14. Habitatge

Article 15. Establiments i espais oberts al públic

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

Article 17. Cultura

Article 18. Esport

Article 19. Llibertat religiosa

Article 20. Administració de justícia

Article 21. Cossos i forces de seguretat

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

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

Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació

Article 23. Mesures específiques de suport a les víctimes de discriminació

Article 24. Tutela administrativa i judicial i mesures de reparació de les víctimes de discriminació

Article 25. Efectes de la contravenció de la Llei

Article 26. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i contra la discriminació

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

Article 27. Promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

Article 28. Planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

Article 29. Col·laboració entre institucions públiques

Article 30. Estadístiques i estudis

Article 31. Subvencions públiques i contractació

Article 32. Formació

Títol IV. Instruments per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Capítol I. Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

Article 33. Creació, objecte i naturalesa

Article 34. Funcions

Article 35. Relació amb el Síndic de Greuges

Article 36. Col·laboració amb altres administracions i institucions

Capítol II. Centre de memòria històrica, observatori i comissió per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Article 37. Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació

Article 38. Observatori de la Discriminació

Article 39. Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

Capítol III. Protocols d'actuació i campanyes de suport a les víctimes

Article 40. Protocol d'atenció a les víctimes

Article 41. Campanyes i suport a les organitzacions i entitats de víctimes

Títol V. Règim d'infraccions i sancions

Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals

Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions

Article 44. Responsabilitat

Article 45. Sancions

Article 46. Gradació de les sancions

Article 47. Sancions accessòries

CVE-DOGC-A-20365030-2020

Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions

Article 49. Procediment sancionador

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

Article 51. Processos de mediació en les administracions públiques

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

Part final

Disposicions addicionals

Primera. Nomenament de la direcció de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

Segona. Modificació de l'article 38 de la Llei 11/2014

Tercera. Conveni de col·laboració

Quarta. Exigència de representació equilibrada de dones i homes en els organismes creats per aquesta llei

Cinquena. Seguiment de les polítiques europees contra el racisme i la intolerància

Sisena. Aplicació del règim sancionador als ens locals

Setena. Règim jurídic especial de la ciutat de Barcelona

Vuitena. Protocol d'actuació davant situacions de discriminació o violència en l'Administració pública

Novena. Canvi de nom i reconeixement del sexe de les persones transgènere

Desena. Avaluació de l'impacte social de la Llei

Disposicions transitòries

Primera. Règim transitori per als procediments sancionadors en l'àmbit de l'Administració

Segona. Competència en procediments sancionadors relatius a la Llei 11/2014

Tercera. Competència en procediments sancionadors relatius a discriminacions per raó de discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional

Disposicions finals

Primera. Preeminència de la legislació sectorial

Segona. Desplegament normatiu

Tercera. Entrada en vigor

Preàmbul

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 s'aprova amb 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.

Pel que fa al desplegament dels preceptes estatutaris, en concret, l'article 4 de l'Estatut estableix el mandat als poders públics de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets de les persones; l'article 15.2 reconeix el dret de totes les persones a viure lliures de tota mena de discriminació; i, en concordança amb l'article 14 de la Constitució, que els recull com a drets fonamentals, els articles 18 i 19 reconeixen el dret de les persones grans i les dones a no ésser discriminades, i l'article 40.8 assenyalava, entre els principis rectors de l'àmbit de protecció de les persones i 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'erradicació 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. A més, amb l'objectiu d'assegurar la protecció de les persones que hagin estat víctimes per fets delictius motivats per l'odi o la discriminació, d'acord igualment amb l'article 40 de l'Estatut, es reconeix a la Generalitat i a les entitats locals la possibilitat de personar-se en els procediments penals en la forma i les condicions establertes per la legislació processal, sempre que es compti amb el consentiment de la víctima, quan això sigui possible. Així mateix, l'article 42.7 de l'Estatut disposa que cal garantir el reconeixement de la cultura del poble gitano, per a vetllar per la dignitat i el dret de les persones gitanes a la igualtat de tracte i a no ésser discriminades.

Per la seva banda, l'article 2 del Tractat de la Unió Europea estableix que «la Unió es fonamenta en els valors del respecte a la dignitat humana, de la llibertat, de la democràcia, de la igualtat, de l'estat de dret i del respecte als drets humans, inclosos els drets de les persones pertanyents a minories. Aquests valors són comuns als estats membres en una societat caracteritzada pel pluralisme, la no-discriminació, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la igualtat entre dones i homes».

A més, en particular, l'article 26 del Pacte internacional de drets civils i polítics, l'article 14 del Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'article 1 del Protocol número 12 d'aquest conveni disposen la necessitat que els poders públics adoptin mesures per a promoure una igualtat plena i efectiva, que en alguns casos han de consistir en mesures de discriminació positiva.

Cal tenir present, igualment, les directives europees en aquesta matèria, com la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic; la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació; la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació; la Directiva 2004/113/CE del Consell, del 13 de desembre, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis, i la Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, del 25 d'octubre, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.

La Llei estableix una regulació comuna i integral de les mesures i les garanties bàsiques per al reconeixement de la dignitat de la persona i del dret a una mirada d'igual a igual i el lliure desenvolupament de la personalitat. Aquestes mesures han de permetre d'assolir una protecció real i efectiva contra qualsevol forma o acte de discriminació o d'intolerància; han de fer possible el gaudi en condicions d'igualtat, independentment de qualsevol circumstància personal, social o professional, dels drets humans i les llibertats fonamentals, i han de garantir la convivència i la cohesió social.

Així mateix, la Llei disposa que es poden establir diferències de tracte per algun dels motius a què fa referència l'article 1 si una norma amb rang de llei ho autoritza o si resulten de decisions generals de les administracions públiques destinades a protegir grups per llur especial situació de vulnerabilitat, o si per necessitats d'accions específiques se n'han de millorar les condicions de vida o afavorir-ne la inclusió social o la incorporació al món laboral o a diferents béns i serveis essencials.

La no-discriminació ha d'ésser un principi informador de l'ordenament jurídic, de l'actuació administrativa i de

CVE-DOGC-A-20365030-2020

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.

La Llei consta de cinquanta-dos articles estructurats en cinc títols. El títol I, de disposicions generals, inclou l'objecte, l'àmbit d'aplicació subjectiu, objectiu i territorial, els principis generals d'actuació de l'Administració i la definició de termes fonamentals per a entendre l'àmbit del dret de totes les persones a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i a viure amb dignitat.

El títol II presenta els setze àmbits d'aplicació material de la Llei, des de l'ocupació i la funció pública fins als cossos i forces de seguretat, passant per l'educació, l'habitatge, l'Administració de justícia o els mitjans de comunicació i les xarxes socials, entre d'altres.

El títol III, sobre la defensa i la promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, estructurat en dos capítols, estableix les mesures i les disposicions de garantia i els mitjans d'anàlisi i foment d'aquest dret.

El títol IV estableix els instruments que han de servir per a protegir i promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits de la societat. Es divideix en tres capítols. El primer capítol crea l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació per a vetllar pel compliment d'aquesta llei, que és adscrit al departament competent en la matèria i ha de retre comptes davant el Parlament, integrat, d'una banda, per un comitè d'experts que pot intervenir en procediments d'instrucció i sanció i elaborar informes, generalment facultatius i no vinculants, llevat dels casos en què l'Administració sigui part en el procediment que avaluï; i, d'una altra, per una comissió, de caràcter independent, de seguiment del compliment de la Llei. El segon capítol regula tres mecanismes de seguiment i protecció: el Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació; l'Observatori de la Discriminació, i la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, com un espai, aquesta darrera, de participació ciutadana i com a òrgan consultiu de les administracions. El tercer capítol regula els instruments de suport a les víctimes, com protocols d'atenció o campanyes de sensibilització i divulgació.

El títol V estableix el règim sancionador.

La part final consta de deu disposicions addicionals, que estableixen, entre altres qüestions, el manament al Govern de nomenar la direcció de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació i d'aprovar el protocol d'actuació davant situacions de discriminació o violència en l'Administració pública; la modificació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en congruència amb el que estableix la Llei present; l'aplicació del règim sancionador als ens locals i la referència al règim jurídic especial de la ciutat de Barcelona, i també l'avaluació de l'impacte social de la Llei. Les tres disposicions transitòries estableixen el règim transitori amb relació als procediments sancionadors en l'àmbit de l'Administració, a la competència en procediments relatius a la Llei 11/2014 i a la competència de la secretaria general del departament competent en matèria de no-discriminació mentre no es constitueixi l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació. Les tres disposicions finals estableixen el caràcter supletori d'aquesta llei respecte a la legislació sectorial específica, el manament al Govern perquè desplegui la Llei i l'entrada en vigor, que disposa que sigui al cap d'un mes d'haver estat publicada.

Títol 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

CVE-DOGC-A-20365030-2020

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. Definicions

Als efectes d'aquesta llei s'entén per:

- a) *Accions positives*: les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol

forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen.

b) *Ajustos raonables*: les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades que, sense imposar cap càrrega desproporcionada o indeguda, s'apliquen, quan es requereixen en un cas particular, per a garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb els altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals. La càrrega no es pot considerar desproporcionada si és suficientment compensada per les mesures en el marc de la política a favor de les persones amb discapacitat.

c) *Antisemitisme*: l'hostilitat o el prejudici cap als jueus com a grup religiós o ètnic, que es manifesta com a odi envers un individu o com a persecució institucionalitzada i violenta del col·lectiu.

d) *Aporofòbia*: el rebuig, el menyspreu o l'odi envers les persones pobres, sense sostre o sense llar.

e) *Assetjament discriminatori*: qualsevol comportament basat en alguns dels motius a què fa referència l'article 1 que té per objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, vexatori, humiliant o ofensiu.

f) *Bifòbia*: l'avversió o la discriminació contra les persones bisexuals.

g) *Capacisme*: l'avversió o la discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

h) *Coeducació*: l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

i) *Conducta o discurs d'odi*: tota conducta que promogui, propagui, inciti o justifiqui la intolerància, la discriminació i la violència cap a persones o grups que evidencien la diversitat de la condició humana.

j) *Discriminació*: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius a què fa referència l'article 1 que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir-la siguin apropiats i necessaris. Es pot produir discriminació de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també es poden donar discriminacions múltiples.

k) *Discriminació de segon ordre*: el maltractament exercit contra persones o grups de persones pel fet de defensar persones o grups discriminats.

l) *Discriminació directa*: la discriminació que es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius a què fa referència l'article 1.

m) *Discriminació indirecta*: la discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica pretesament neutres són susceptibles de causar un perjudici major a una persona per algun dels motius a què fa referència l'article 1.

n) *Discriminació múltiple*: la discriminació que es produeix quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació com a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació.

o) *Discriminació per associació*: la discriminació que es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per algun dels motius a què fa referència l'article 1.

p) *Discriminació per error*: la discriminació que es produeix quan una persona n'és objecte pel fet d'haver-li atribuït erròniament alguna característica, circumstància o condició.

q) *Discriminació per estigmatització*: el procés pel qual un grup amb poder defineix el que és normal i deixa fora d'aquesta definició altres conductes que, en conseqüència, són considerades no normatives.

r) *Discriminació per raó de gènere*: la situació discriminatòria 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 corresponsabilitat entre homes i dones.

s) *Edatisme*: l'estereotipació i la discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

t) *Estigmatització*: l'atribució de qualitats negatives i despectives sobre un grup o col·lectiu de persones, que són tractades amb prejudicis i, en conseqüència, són considerades no normatives.

u) *Feminicidis i violències masclistes*: les diverses agressions que pateixen les persones per raó de gènere i del teixit normatiu, de rols i de patrons de relació que se'n deriven. Els assassinats masclistes són la pràctica més extrema de les violències masclistes.

v) *Homofòbia*: l'avversió o la discriminació contra les persones homosexuals.

w) *Ordre, inducció, instrucció o recomanació de discriminar*: qualsevol instrucció o conducta similar duta a terme per una autoritat, un òrgan o un superior jeràrquic que impliqui una discriminació per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

x) *Racisme*: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'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.

y) *Represàlia discriminatòria*: qualsevol tracte advers de l'Administració contra una persona o un grup de persones pel fet d'haver presentat alguna queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb l'objectiu d'impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què són o han estat sotmeses, o contra les persones que col·laboren o participen en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs. Resten exclosos els supòsits que puguin ésser constitutius d'il·lícit penal.

z) *Romafòbia o antigitanisme*: la forma específica de racisme, social i institucional, envers el poble gitano, que es dona d'una manera particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada.

a') *Situació administrativa*: qualsevol de les situacions en què una persona es pot trobar a Catalunya, sia la que defineix l'estat d'una persona immigrada, sia la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no té una autorització de residència o de residència i de treball que l'habiliti, respectivament, per a residir-hi o per a viure-hi i desenvolupar-hi una activitat laboral, sia la de les persones que hi estan empadronades.

b') *Transfòbia*: l'avversió o la discriminació contra les persones transsexuals.

c') *Victimització secundària*: el maltractament addicional exercit contra persones que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament, represàlia o intolerància com a conseqüència directa o indirecta dels déficits, les duplicitats o les fragmentacions de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

d') *Xenofòbia*: l'odi, l'hostilitat o el rebuig cap a persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.

Article 5. 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.

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

Article 6. Ocupació i funció pública

CVE-DOGC-A-20365030-2020

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 capacitat 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, i, en aquest sentit, ha de remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Article 7. Negociació col·lectiva

1. 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.

2. Els representants dels treballadors han de vetllar pel compliment del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i, en particular, per l'aplicació de mesures d'acció positiva i la consecució dels objectius que persegueixen.

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

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

Article 9. Espais de participació política, cívica i social

1. Les administracions públiques han de garantir que l'accés a les diferents formes de participació política, cívica i social i l'ús dels mitjans de comunicació es produeix en condicions d'igualtat i equitat i vetllant per garantir i fomentar els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.

2. Les administracions públiques han de promoure la creació d'espais per a assegurar la participació de la societat civil en condicions d'igualtat i sense discriminació.

Article 10. 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

CVE-DOGC-A-20365030-2020

discriminació o d'assetjament discriminatori als centres educatius, d'acord amb els principis rectors 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, 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. Així mateix, ha de garantir l'accés al sistema educatiu i la permanència en el sistema en condicions d'igualtat, amb independència de la titularitat dels centres, i, a aquest efecte, ha de:

a) Vetllar perquè els procediments d'admissió als centres públics i concertats s'orientin a reduir la segregació escolar.

b) Vetllar perquè en els procediments d'admissió als centres educatius públics, concertats i privats i durant l'escolarització en aquests centres l'alumnat no pateixi cap forma de discriminació.

c) Establir mesures específiques per a garantir la permanència en el sistema educatiu dels menors pertanyents a minories ètniques.

d) Fomentar la coeducació com a sistema educatiu per a capgirar els comportaments que perpetuen el patriarcat en l'ensenyament, i fer-ho amb la cooperació entre professorat, famílies i alumnat amb l'objectiu de crear espais realment igualitaris.

e) Posar a disposició dels centres educatius els recursos, humans i materials, i també la formació adequada del professorat i del personal no docent necessaris per a garantir la igualtat real i efectiva i la no-discriminació.

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.

4. El contingut de la formació inicial i permanent del professorat i les competències curriculars de totes les etapes educatives han d'atorgar una atenció especial al dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, i també a la resta de principis de l'escola inclusiva a què fa referència la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, per mitjà d'accions formatives específiques i, consegüentment, han d'incloure una formació reglada, obligatòria i específica en matèria d'atenció educativa a la diversitat i a la igualtat de tracte i no-discriminació per al personal docent, amb l'objectiu de vetllar per una escola coeducadora i inclusiva, que fomenti els ensenyaments en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació en els plans d'estudi que escaiguin.

5. Les autoritats rectores del sistema d'educació superior, professional i universitària han de garantir el compliment dels principis generals d'actuació d'aquesta llei i, a aquest efecte, han d'implantar les competències per a aplicar procediments i promoure actituds que afavoreixin la igualtat de tracte i la no-discriminació, i aplicar-los en tots els estaments de la comunitat universitària i de l'educació en el lleure.

6. Els centres educatius han de complir els criteris d'igualtat de tracte i no-discriminació a què obliga aquesta llei, inclosa la no segregació per sexes, per a poder ésser beneficiaris del concert educatiu o de qualsevol altra forma de finançament amb fons públics.

7. El departament competent en matèria educativa, d'acord amb el principi de coeducació, ha de vetllar perquè es respecti, en tot el sistema educatiu, en els centres i les entitats de formació, en l'educació d'adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats d'oci infantil i juvenil, la diversitat pel que fa a la religió o les conviccions, la capacitat o la discapacitat, l'edat, l'origen racial o ètnic, la diversitat sexual i afectiva, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, els diferents models de família o qualsevol altra condició social o personal a què fa referència aquesta llei. En aquest sentit, el dit departament:

a) Ha d'incorporar el principi de coeducació en els plans d'acció tutorial i els plans i reglaments de convivència dels centres educatius.

b) Ha de vetllar perquè els continguts dels materials escolars, educatius i formatius, en qualsevol format, i el llenguatge que s'hi empra tinguin en compte la diversitat i evitin qualsevol mena de discriminació per aquest motiu.

c) Ha de garantir el desplegament del que estableix aquest article i vetllar perquè les escoles, els instituts i la

CVE-DOGC-A-20365030-2020

resta de centres educatius siguin un entorn amable, en què els alumnes i els professors puguin viure d'una manera natural la diversitat, i contribueixin a crear models positius per a la comunitat educativa.

Article 11. 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 d'aplicar plans i programes d'adequació sanitària i plans de formació i sensibilització adreçats al personal sanitari, entre altres accions per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació.
5. Les administracions públiques han de vetllar perquè les condicions municipals per a l'empadronament no comportin cap discriminació per a les persones migrants en situació administrativa irregular o per a altres col·lectius vulnerables.
6. 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, i impulsar l'estudi i la revisió de les limitacions actuals per aquests motius en l'accés a l'ocupació i els serveis, amb l'objectiu de modificar la normativa que no s'adequa a les necessitats sanitàries actuals.
 - 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.
7. 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, introduint la perspectiva de gènere en els protocols, especialment en les indicacions de prioritització dels casos, i també les actuacions necessàries a aquest efecte.
8. Els centres sanitaris i els equipaments mèdics han de tenir en compte els criteris d'accessibilitat necessaris perquè tothom en pugui fer ús en igualtat de condicions.

Article 12. Serveis socials

1. Les administracions públiques han de garantir la prestació dels serveis socials sense cap mena de discriminació i l'ús efectiu en condicions d'igualtat, equitat i justícia redistributiva, en els termes que estableix la normativa de serveis socials.
2. Als efectes del que disposa l'apartat 1, les polítiques i les actuacions dels serveis socials s'han de basar en la

CVE-DOGC-A-20365030-2020

igualtat, la inclusió, la solidaritat, la justícia social, l'equitat, el respecte a la dignitat humana i l'atenció centrada en la persona; han de facilitar l'accés a les mesures necessàries per a les persones que es troben en risc d'exclusió social, i han de procurar l'atenció prioritària i la cobertura de les necessitats bàsiques, l'autonomia personal i l'atenció a la dependència de les persones en situació de vulnerabilitat.

3. 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 13. 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 14. Habitatge

1. 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.

2. Les autoritats competents en habitatge i ordenació urbana han d'impulsar polítiques integrals d'inclusió en matèria d'habitatge i, a aquest efecte, han d'aplicar totes les mesures necessàries per a:

a) Garantir la igualtat de tracte en l'accés, l'atribució, la disponibilitat, la qualitat i el gaudi de l'habitatge, especialment, de les persones més vulnerables, com ara les pertanyents a minories ètniques, les persones sense llar, les persones amb discapacitat, les migrants i les dones víctimes de qualsevol forma de violència de gènere, i erradicar els nuclis d'infrahabitatge. A aquests efectes han d'elaborar plans i programes d'habitatge i d'ordenació urbanística que evitin, també, la concentració, en habitatges, urbanitzacions o barris, de persones o grups afectats per algun motiu de discriminació.

b) Garantir el dret a l'habitatge i el dret d'accés als subministraments bàsics d'aigua potable, gas i electricitat, respectant el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.

c) Evitar l'exclusió de la gent gran i la gentrificació, i eliminar tots els requisits en l'accés a l'habitatge social i als ajuts per a cobrir les despeses energètiques que discriminin els col·lectius vulnerables, com ara, entre d'altres, l'exigència de demostrar un període de residència a Catalunya establerta només per a les persones immigrades.

d) Promoure l'accés a serveis d'acolliment temporal de persones en situació d'exclusió social que no disposen de les condicions sociofamiliars i d'atenció necessàries per a romandre en llur habitatge quan aquesta situació és deguda a una causa de discriminació o està agreujada per aquesta circumstància discriminatòria.

e) Vetllar perquè els plans per a l'erradicació del barraquisme o dels assentaments informals compleixin les garanties internacionals contra els desallotjaments forçosos, i no provoquin un impacte desproporcionat en alguns grups o minories en situació d'especial vulnerabilitat ni impliquin cap mena de discriminació.

f) Promoure la diversitat i la cohesió socials en els barris i els sectors residencials de les ciutats i els pobles, com a garantia d'una adequada integració en l'entorn urbà, i prevenir fenòmens de segregació, exclusió, discriminació o assetjament per raons socioeconòmiques, demogràfiques, de gènere, culturals, religioses, de situació administrativa o de qualsevol altre tipus.

g) Vetllar per erradicar qualsevol discriminació en l'exercici del dret a l'habitatge, per mitjà de l'establiment de mesures d'acció positiva en favor de col·lectius vulnerables i de la penalització de conductes discriminatòries en l'accés a l'habitatge.

3. Els prestadors de serveis de venda, arrendament o intermediació immobiliària, tant públics com privats, han de respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en les operacions comercials, tant per a habitatges com per a locals de negoci, i, en particular, tenen prohibit:

CVE-DOGC-A-20365030-2020

a) Refusar una oferta de compra o d'arrendament, refusar l'inici de les negociacions o impedir o denegar, de qualsevol altra manera, la compra o l'arrendament d'un habitatge per qualsevol motiu de discriminació, especialment per raó de situació administrativa irregular, en ocasió d'una oferta pública de venda o arrendament.

b) Discriminar una persona en els termes o les condicions de venda o d'arrendament d'un habitatge sobre la base de qualsevol dels motius a què fa referència la lletra a.

Article 15. Establiments i espais oberts al públic

1. Les administracions públiques han de garantir les condicions d'accés, permanència, ús i gaudi dels establiments i els espais oberts al públic, dels espectacles públics i de les activitats recreatives en absència de qualsevol forma de discriminació i d'intolerància.

2. La prohibició de discriminació a què fa referència l'apartat 1 comprèn tant les condicions d'accés com les de permanència als locals o establiments, i també l'ús i el gaudi dels serveis que s'hi presten, i s'entén sens perjudici de l'existència d'organitzacions, activitats i serveis destinats exclusivament a grups identificats per alguns dels motius de discriminació a què fa referència l'article 1.

3. Els titulars dels establiments i locals oberts al públic i els organitzadors d'espectacles públics o activitats recreatives tenen les obligacions següents:

a) Fer conèixer en espais visibles, accessibles per a totes les persones, adaptats a la lectura fàcil i, si escau, amb un sistema pictogràfic i accessible complementari, els criteris i, d'una manera explícita, les limitacions derivades de l'exercici del dret d'admissió.

b) Comunicar els criteris del dret d'admissió, amb caràcter previ a l'aplicació, a les administracions públiques competents, que els han d'autoritzar si ho disposa la normativa aplicable.

c) Impedir l'accés o expulsar dels locals, amb l'auxili, si cal, dels cossos i forces de seguretat públics:

1r. Les persones que violentin de paraula o de fet altres persones per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

2n. Les persones que duguin o exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència o a la discriminació.

4. Els establiments comercials estan obligats a posar a disposició de qualsevol persona que ho demani fulls de reclamació, i qualsevol altre document d'interès, en lectura fàcil.

5. Resta prohibida la difusió de publicitat discriminatòria en establiments i espais oberts al públic.

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

1. Els mitjans de comunicació social, tant públics com privats, independentment del canal de difusió, estan obligats a:

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.

b) Garantir la presència, la visibilitat i els referents positius de persones dels col·lectius i les minories afectats per algun dels motius de discriminació a què fa referència l'article 1, i també l'anàlisi d'experts de reconegut prestigi en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

2. Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, sense interferir en la independència dels mitjans de comunicació social i de les empreses de tecnologies de la informació, han de promoure-hi l'adopció de codis deontològics i acords d'autoregulació, lliures de prejudicis discriminatoris i d'estereotips, que contribueixin a:

a) Promoure l'ús d'un llenguatge respectuós, en especial, d'un llenguatge que no sigui sexista, ni classista, ni racista, ni xenòfob, ni LGBTI-fòbic, ni discriminatori en general, que contribueixi a erradicar l'ús de terminologia pejorativa en els mitjans, inclosos els missatges comercials i publicitaris.

b) Incidir en les competències que tenen els mitjans de comunicació en el tractament i l'afrontament dels possibles casos de discursos d'incitació a l'odi.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

- c) Establir quotes paritàries i augmentar la representativitat de tots els col·lectius a què fa referència l'article 1.
- d) Millorar l'efectivitat en la prevenció i l'eliminació de continguts que atemptin contra el dret a la igualtat.
3. Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, han de vetllar per promoure la retirada de continguts discriminatoris dels proveïdors d'Internet.
4. Les administracions públiques han de dur a terme campanyes de conscienciació per a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació en els mitjans de comunicació; promoure-hi activitats d'informació sobre els col·lectius a què fa referència aquesta llei; fomentar-hi la reflexió, impartir-hi formació sobre les diferents formes d'evitar els discursos d'incitació a l'odi i enfortir-hi l'autoregulació en aquest àmbit.
5. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya, amb relació als mitjans de comunicació, tant públics com privats, ha de:
- a) Vetllar perquè el codi deontològic dels mitjans de comunicació s'adeqüi als principis d'aquesta llei.
- b) Establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació als àmbits a què fa referència aquesta llei.
- c) Garantir que els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emet sigui respectuosa amb les persones i els col·lectius a què fa referència aquesta llei.
- d) Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin en la programació la diversitat de condicions i circumstàncies a què fa referència l'article 1.
- e) Fer un seguiment dels continguts que contravinguin a aquesta llei i elaborar-ne un informe periòdic, que ha de lliurar al Síndic de Greuges i presentar al Parlament de Catalunya.
6. Els mitjans de comunicació, tant públics com privats, han de garantir la cobertura informativa de la discapacitat d'una manera inclusiva, que faci un ús correcte i respectuós del llenguatge i eviti l'ús pejoratiu de la terminologia.
7. Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, han d'exercir la potestat reguladora per a:
- a) Aprovar normes amb relació als proveïdors d'Internet i les xarxes socials amb l'objectiu de reforçar la protecció administrativa contra els discursos d'odi que es puguin donar en els mitjans de comunicació social, i incidir en les competències dels mitjans en el tractament i l'afrontament d'aquest tipus de discursos.
- b) Sensibilitzar els mitjans de comunicació sobre l'existència de codis ètics i d'òrgans autoreguladors, i promoure'n l'aplicació sense interferir en la independència d'aquests mitjans.
- c) Impartir formació als professionals dels mitjans de comunicació i induir-los a la reflexió sobre les diferents formes d'evitar els discursos d'incitació a l'odi, i enfortir l'autoregulació en aquest àmbit.
8. Les administracions públiques, per mitjà dels òrgans competents, han de:
- a) Garantir la representativitat en els mitjans de comunicació de les persones i els col·lectius víctimes de discriminació.
- b) Aplicar protocols d'actuació en cas d'incompliment d'aquesta llei amb relació al tractament de continguts i informacions per part dels mitjans de comunicació públics.

Article 17. Cultura

1. Les administracions públiques han de garantir, en l'accés a la cultura i a la creació, i també en el gaudi d'aquestes activitats, l'absència de qualsevol forma de discriminació i han de crear les condicions perquè aquest accés es faci d'una manera equitativa.
2. Les administracions públiques han de promoure la creació i la difusió de continguts que contribueixin a la presa de consciència en l'àmbit cultural sobre la discriminació en totes les formes i expressions que recull aquesta llei.

Article 18. Esport

1. Tota pràctica esportiva ha de respectar la dignitat de les persones i el dret a la igualtat de tracte, i evitar

tota forma de discriminació i estigmatització.

2. Les administracions públiques han de garantir, en l'accés a la pràctica d'activitat física i esportiva, l'absència de qualsevol forma de discriminació i han de crear les condicions perquè aquest accés es faci d'una manera equitativa.

3. Les administracions públiques han de promoure accions que contribueixin a la presa de consciència en l'àmbit esportiu sobre la discriminació en totes les formes i expressions que recull aquesta llei.

Article 19. Llibertat religiosa

1. Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, han d'aplicar mesures per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació per raó de religió o creença i garantir que les polítiques públiques respectin el dret a la llibertat religiosa en els termes que estableix la legislació.

2. Les polítiques públiques a què fa referència l'apartat 1 han de garantir la llibertat religiosa en l'espai públic, amb respecte dels principis de pluralisme i igualtat de condicions.

3. Les administracions públiques han de vetllar especialment per la no-discriminació en l'ús d'indumentària relacionada amb la identificació ètnica, cultural o religiosa en els àmbits en què es detecten més casos de discriminació, com ara l'educatiu, el laboral i el sanitari, i emprendre mesures per a evitar-ho.

Article 20. Administració de justícia

Les actuacions de l'Administració de justícia, en l'àmbit de les competències pròpies de la Generalitat, o, si s'escau, de les administracions locals han de respectar el dret a la igualtat de tracte i evitar tota forma de discriminació per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

Article 21. Cossos i forces de seguretat

1. El Cos de Mossos d'Esquadra, la policia local i també els treballadors d'empreses de seguretat privada han de respectar el dret a la igualtat de tracte en llurs actuacions i evitar-hi tota forma d'abús o de discriminació per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

2. Els serveis policials i les fiscalies encarregades dels procediments judicials especialitzats en els delictes d'odi han d'establir marcs d'actuació en l'àmbit local, regional i nacional, institucionalitzar-los i promoure'n l'aplicació, amb la finalitat de fomentar el diàleg i la cooperació regular i sostenible amb els grups vulnerables.

3. Els funcionaris encarregats d'aplicar aquesta llei estan obligats, de manera general, a no discriminar en l'exercici de les funcions que els són pròpies i a protegir les víctimes de discriminació garantint-los la investigació de les denúncies, la informació de llurs drets i l'accés a la justícia.

4. Resten prohibits, entre d'altres, els següents comportaments:

a) L'ús de criteris racials, basats en l'aspecte físic de l'individu, com ara el color de pell, les faccions, la pertinença a un grup racial o ètnic o qualsevol altra característica similar, en les detencions, els interrogatoris, els escorcolls, els controls d'identitat i, en general, en l'activitat de vigilància de les forces i cossos de seguretat, especialment en l'activitat de vigilància dels centres penitenciaris i dels centres d'internament d'estrangers.

b) El tracte discriminatori en els procediments de detenció, deportació i expulsió.

5. Els subjectes responsables del compliment de la Llei han d'establir un sistema de registre i vigilància d'incidents racistes, homofòbics i transfòbics, i també del grau en què aquests incidents són tractats judicialment, i vetllar pel bon funcionament d'aquest sistema de control.

6. Les administracions públiques han d'establir programes de sensibilització i formació sobre el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit de l'Administració de justícia i de les forces i cossos de seguretat, i adoptar-hi mesures que tinguin en compte la diversitat de la societat.

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

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

Article 22. 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.
6. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.
7. Els instruments per a la protecció de la igualtat de tracte i la no-discriminació són els que regula el títol IV d'aquesta llei.

Article 23. 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 24. 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.
3. Les mesures de reparació han d'incloure no només una possible indemnització econòmica, sinó també les que estableixen els articles 45, 46 i 47 del títol V, entre altres tipus de mesures, si escauen.

Article 25. Efectes de la contravenció de la Llei

1. Contravenir a aquesta llei i a les normes que la despleguen és causa de nul·litat de les disposicions, dels actes o de les clàusules dels negocis jurídics i pot donar lloc a les responsabilitats que estableix la legislació, incloses les patrimonials.
2. Tota persona que causi discriminació per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1 ha de respondre del dany causat.
3. Si la discriminació a què fa referència l'apartat 2 resta acreditada, el càlcul de la indemnització ha de tenir en compte els danys i perjudicis causats, inclòs el dany moral.
4. Els danys s'han de valorar d'acord amb el que estableix l'article 24.2.
5. Els empresaris i els prestadors de béns i serveis són responsables del dany causat si la discriminació, inclòs l'assetjament, es produeix en llur àmbit d'organització o direcció i no han complert les obligacions d'aquesta llei.
6. La resolució de l'expedient sancionador ha de resoldre de manera expressa sobre la forma en què la persona responsable de la discriminació ha de reparar el dany causat a la persona o persones afectades, sens perjudici del que disposa l'article 50 per als procediments específics en casos de responsabilitat pública i de les sancions que estableix el títol V.

Article 26. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i contra la discriminació

1. Sens perjudici del que disposa l'article 34.d, si una autoritat pública, amb motiu de l'exercici de les seves competències, té coneixement d'un supòsit de discriminació ha d'incoar, si és competent per a fer-ho, el procediment administratiu corresponent en què es puguin acordar les mesures necessàries per a investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures oportunes i proporcionades per a eliminar-lo, o, en cas de no tenir-ne la competència, comunicar aquests fets de manera immediata a l'Administració competent, d'acord amb el que estableix la legislació en matèria de procediment administratiu comú.
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 llurs fins la defensa i la promoció dels drets humans o dels col·lectius i els drets a què fa referència aquesta llei, i compleixin els requisits de l'apartat 4, poden tenir la consideració de persona interessada en els procediments administratius en què l'Administració s'hagi de pronunciar amb relació a una situació de discriminació, sempre que comptin amb l'autorització de la persona o persones afectades. Si la persona o les persones afectades són una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, aquesta autorització no és necessària, sens perjudici que els qui es considerin afectats puguin participar en el procediment.
3. Els sindicats, els partits polítics, les associacions professionals de treballadors autònoms, les organitzacions de consumidors i usuaris i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin entre llurs fins la defensa i la promoció dels drets humans estan legitimades per a defensar els drets i els interessos de les persones afiliades i associades en processos judicials civils, contenciosos administratius i socials, sempre que en tinguin l'autorització expressa, d'acord amb la legislació processal aplicable.
4. Els requisits que han de reunir les entitats a què es refereix l'apartat 2 són:
 - a) Haver-se constituït legalment almenys dos anys abans de la iniciació del procediment corresponent, llevat que exerceixin les accions administratives o judicials en defensa dels membres que les integren o de les persones que les representen.
 - b) Desenvolupar llur activitat en territori català.
5. L'Administració de la Generalitat i les entitats locals, en el marc del que estableix aquesta llei, poden personar-se en els procediments penals per fets delictius motivats per odi o discriminació en la forma i les condicions establertes per la legislació processal. La personació de les entitats públiques s'ha d'exercir amb el consentiment de la víctima, sempre que això sigui possible.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

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

Article 27. Promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, els poders públics, l'Administració de justícia, els cossos i forces de seguretat públics i privats i les autoritats públiques han d'adoptar mesures d'acció positiva i han d'impulsar polítiques per a fomentar la igualtat de tracte en l'àmbit privat i per a assolir acords, en aquesta matèria, entre els diferents sectors socials i econòmics.
2. Les administracions públiques han de promoure que organitzacions i empreses portin a terme 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 o en l'entorn social d'aquestes organitzacions i empreses, que tenen el dret d'ésser assessorades per l'Administració en el projecte i l'aplicació de les dites accions i també el deure d'informar els representants dels treballadors sobre les accions adoptades.
3. Els instruments per a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació són els que regula el títol IV d'aquesta llei.

Article 28. 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. La redacció del Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha de garantir el compliment de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, pel que fa a la paritat mínima. Els treballs d'anàlisi i elaboració del Pla no es poden iniciar fins que no es compleixi aquesta paritat.
4. 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.
5. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha d'incorporar, de manera prioritària:
 - a) Una diagnosi exhaustiva, municipal, actualitzada i comparada de la situació a Catalunya amb relació al racisme, la islamofòbia, la xenofòbia i altres formes connexes de discriminació. Aquesta diagnosi ha de servir per a justificar les prioritats, les accions, els objectius i les línies d'actuació del Pla.
 - b) Els principis bàsics d'actuació en matèria de no-discriminació.
 - c) Les mesures per a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació; les adreçades a informar, conscienciar, sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i no-discriminació, i les que promouen la presència, la participació i la intervenció de les minories i els col·lectius discriminats per a garantir el respecte de llurs drets i llibertats.
 - d) Les mesures d'atenció especial a les discriminacions múltiples que per la pròpia naturalesa suposen un atac més greu al dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
 - e) Les mesures per a abordar la discriminació en la prestació de serveis públics, en el funcionament del sistema de justícia penal i en l'accés al treball, l'habitatge, la salut i l'educació.
 - f) Les mesures per a promoure la plena incorporació dels grups discriminats en la vida pública i els òrgans polítics representatius.
 - g) Els objectius de reforçar la legislació antidiscriminatòria i millorar l'accés a la presentació de recursos efectius.
 - h) L'abordatge de les causes bàsiques del racisme, la discriminació i la intolerància i les mesures per a reforçar el gaudi dels drets culturals i els drets de les minories.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

- i) La perspectiva de gènere i interseccional.
- j) Objectius mesurables, indicadors de compliment i mecanismes de vigilància i control, i també l'abordatge de les recomanacions formulades pels organismes internacionals.
- k) El pressupost previst per a dur a terme les actuacions previstes.

Article 29. 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 duuin a terme.

Article 30. Estadístiques i estudis

1. Les administracions públiques, per a fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, han d'introduir, en els estudis, memòries i estadístiques que elaborin, els aspectes següents:
 - a) Els indicadors i els procediments que permetin de conèixer les causes, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació.
 - b) La perspectiva de gènere i les dades segregades per sexe i edat, i també, si s'escau, per tipologia de discapacitat, orientació sexual, origen i creences religioses, entre altres transversalitats.
2. Els indicadors estadístics han de prendre com a referència les observacions i les recomanacions dels comitès especialitzats de Nacions Unides i, en particular, l'Observació general 31 del Comitè per l'Eliminació de la Discriminació Racial, sobre la prevenció de la discriminació racial en l'Administració de justícia i el funcionament de la justícia penal.
3. 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.
4. 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.
5. Les administracions públiques han de recopilar dades que permetin d'identificar els patrons de discriminació de tots els cossos de seguretat que operen a Catalunya, i en particular l'ús de perfils racials en les tasques d'investigació i vigilància policials.
6. El departament competent en la matèria ha d'elaborar o encarregar i publicar periòdicament, estadístiques i estudis qualitius relatius, especialment, a:
 - a) Agressions i discriminacions contra les persones i els col·lectius a què fa referència l'article 1.
 - b) Denúncies presentades en virtut d'aquesta llei i denúncies penals presentades per delictes en els àmbits de discriminació a què fa referència la llei.
 - c) Resolucions administratives i sentències judicials, i el sentit d'aquestes, relacionades amb l'objecte d'aquesta llei, en particular les que poden provar l'existència de discriminacions indirectes i ajudar a adoptar mesures per a elaborar polítiques públiques antidiscriminatòries.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

7. El departament competent en la matèria pot proposar d'establir acords i convenis amb altres administracions i institucions públiques i organitzacions per a donar compliment a l'apartat 6.

Article 31. Subvencions públiques i contractació

1. Les administracions públiques, en l'exercici de llurs competències, han de determinar els àmbits en què les bases reguladores de la concessió de subvencions han 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.

2. Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, per mitjà dels òrgans de contractació respectius i amb relació a l'execució dels contractes que subscriguin, han d'establir condicions especials amb la finalitat de promoure la inclusió, la cohesió, la igualtat de tracte i la no-discriminació, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic. En concret, han d'incloure clàusules socials i igualitàries que tinguin en compte:

a) Els col·lectius que requereixen una especial protecció, com ho són les persones amb discapacitat o trastorn mental.

b) Les persones en risc d'exclusió social.

3. Les administracions públiques no poden establir cap tipus de contracte ni destinar cap subvenció a entitats que no respectin les condicions d'aquesta llei, ni tampoc poden establir contractes o concedir subvencions a cap entitat que promogui desigualtats per algun dels motius a què fa referència l'article 1.

Article 32. 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.

3. Les administracions públiques han d'aplicar criteris respectuosos amb la igualtat de tracte i la no-discriminació en les bases dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública.

Títol IV. Instruments per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Capítol I. Organisme de protecció i promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Article 33. Creació, objecte i naturalesa

1. Es crea l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, encarregat de vetllar pel compliment dels preceptes d'aquesta llei amb l'objectiu d'evitar tota forma de discriminació, directa o indirecta, per qualsevol dels motius i en els àmbits a què fa referència l'article 1, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

2. L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació s'adscriu al departament competent per raó de la matèria i ha de retre comptes davant el Parlament.

3. Correspon al Govern de designar la persona titular de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, que ha de tenir adscrit personal de la funció pública i persones expertes en l'objecte d'aquesta llei amb preferència per les que disposin d'experiència prèvia en matèria de no-discriminació, en l'àmbit jurídic i en l'àmbit de la mediació.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

4. L'estructura de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació ha de constar de:

a) Un comitè integrat per experts, que pot intervenir en els procediments d'instrucció i sanció i avaluar-los. La participació d'aquest comitè es duu a terme, principalment, per mitjà de l'elaboració d'informes que, com a norma general, són facultatius i no vinculants, llevat dels informes que elabori en els procediments en què una de les parts sigui una administració pública o qualsevol ens o entitat de l'àmbit del sector públic, cas en el qual els dits informes tenen caràcter preceptiu i vinculant.

b) Una comissió de seguiment del compliment de la Llei, de caràcter independent, per a l'avaluació, el seguiment i el control de les polítiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, integrada per una persona en representació de cada grup al Parlament, i el mateix nombre de persones expertes, a més d'una en representació de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació. Aquesta comissió ha d'ésser proposada pel Parlament, que també l'ha d'aprovar.

Article 34. Funcions

L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació té les funcions següents:

a) Prestar suport i assessorament jurídic a les persones que hagin pogut sofrir discriminació per qualsevol dels motius a què fa referència aquesta llei per a la tramitació de llurs queixes o reclamacions, i garantir el dret a la reparació de les víctimes de discriminació.

b) Constituir-se, amb el consentiment exprés de les parts, en organisme de mediació o conciliació entre elles amb relació a casos de violació del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, llevat dels casos amb contingut penal o laboral i dels casos de violència masclista. La mediació o la conciliació davant d'aquest organisme substitueix el recurs d'alçada i, si escau, el de reposició, amb relació a les resolucions i els actes de tràmit susceptibles d'impugnació, als efectes del que estableixen l'article 112.2 de la Llei de l'Estat 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

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

d) Exercir les potestats d'incoació, inspecció, instrucció i sanció, d'acord amb el règim d'infraccions i sancions que estableix el títol V. 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, plans d'igualtat i de no-discriminació i protocols interns d'intervenció 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 per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i també sobre els 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, promoure estudis sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació, i recopilar dades desagregades sobre la situació de les minories ètniques, religioses i persones migrants en l'accés a l'habitatge, l'educació, l'ocupació i la salut.

j) Liderar l'elaboració de la planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació que ha de presentar al Parlament.

Article 35. Relació amb el Síndic de Greuges

1. L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació exerceix les seves funcions sens perjudici de les competències del Síndic de Greuges.

2. L'autoritat de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació ha de signar convenis de col·laboració amb el Síndic de Greuges per a establir els mecanismes de cooperació que es

considerin oportuns.

Article 36. Col·laboració amb altres administracions i institucions

1. El Govern, l'Administració de la Generalitat i els ens locals han de prestar la col·laboració i l'auxili necessaris a l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, si ho exigeix el compliment de les seves funcions i l'execució dels seus acords, sens perjudici de l'obtenció de l'autorització judicial quan calgui per a executar aquestes resolucions.
2. L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, dins l'àmbit de les seves competències, pot establir acords de cooperació i col·laboració amb altres administracions i institucions públiques i privades, i participar en els organismes corresponents tant internacionals com supranacionals.

Capítol II. Centre de memòria històrica, observatori i comissió per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Article 37. Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació

1. Es crea el Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació per a la custòdia d'arxius, registres i documents, inclosos documents audiovisuals, de les entitats que lluiten contra la discriminació en l'àmbit social, polític i cultural. Els fons documentals dipositats al Centre de Memòria Històrica han d'ésser de lliure accés per a la ciutadania.
2. El Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació ha d'impulsar i fomentar activitats divulgatives i d'investigació; en aquest sentit, pot editar materials relacionats amb aquesta memòria històrica, acordar amb les administracions l'edició de publicacions específiques, i establir contractes amb les organitzacions socials domiciliades a Catalunya i altres subjectes, d'acord amb el que estableixen la normativa europea i l'estatal bàsica en matèria de contractació pública.

Article 38. Observatori de la Discriminació

1. Es crea l'Observatori de la Discriminació, que depèn del departament competent en matèria de polítiques socials.
2. L'Observatori de la Discriminació ha d'elaborar anàlisis i proporcionar informacions objectives i comparables sobre els fets esdevinguts en l'àmbit territorial de Catalunya que puguin suposar una forma de discriminació, d'intolerància o de conductes d'odi per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1, amb l'objectiu de proposar l'adopció de mesures i accions específiques.
3. L'Observatori de la Discriminació es configura com un òrgan col·legiat, la composició i les funcions del qual s'han de determinar per decret, garantint la presència d'experts en matèria de delictes d'odi, discriminació i intolerància i amb la participació de la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació.

Article 39. Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

1. Es crea la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, adscrita al departament competent en matèria de polítiques socials, com un espai de participació ciutadana i com a òrgan consultiu de les administracions que incideixen en aquest àmbit, sens perjudici de les funcions i les competències d'altres òrgans o ens que la legislació estableixi.
2. En la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació hi han de tenir representació les entitats socials especialitzades, les associacions de víctimes i les que treballen principalment contra els delictes d'odi, la discriminació i la intolerància, i també professionals d'experiència destacada en aquest àmbit.
3. La Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació pot rebre informació sobre l'aplicació d'aquesta llei, formular propostes de millora en l'actuació dels serveis públics de les

CVE-DOGC-A-20365030-2020

administracions públiques i en la resta d'àmbits a què fa referència la Llei, i informar sobre projectes.

Capítol III. Protocols d'actuació i campanyes de suport a les víctimes

Article 40. Protocol d'atenció a les víctimes

1. El departament competent en matèria de polítiques socials ha d'aprovar un protocol específic d'atenció a les víctimes de la discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi. Aquest protocol, sens perjudici del que estableix la Llei de l'Estat 4/2015, del 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes, ha de prestar una atenció especialitzada i multidisciplinària, i les oficines judicials i, especialment, les oficines especialitzades en delictes d'odi han de prestar una cura especial a les víctimes.

2. La protecció davant de qualsevol violació dels drets emparats per aquesta llei comprèn, si s'escau:

a) L'adopció de les mesures necessàries per al cessament immediat en la conducta d'intolerància i discriminatòria, l'adopció de mesures cautelars, la prevenció de violacions imminents o ulteriors, la indemnització de danys i perjudicis i el restabliment total de la persona perjudicada en el ple exercici dels seus drets.

b) La creació de la figura de l'acompanyant, d'acord amb el sentit de l'Estatut de la víctima del delictes, per a assistir en la denúncia la víctima per delictes d'odi.

Article 41. Campanyes i suport a les organitzacions i entitats de víctimes

1. Les administracions públiques han de fer campanyes de sensibilització i divulgació contra les agressions i els delictes d'odi i promoure'n la denúncia, i han de garantir assistència a les víctimes encara que no s'interposi denúncia, directament o mitjançant contracte, segons el que estableixen la normativa europea i l'estatal bàsica de contractació pública, amb entitats sense finalitat de lucre especialitzades o altres subjectes.

2. Les administracions públiques han de dissenyar i posar en marxa en els centres escolars, integrat en el pla de convivència dels centres, un protocol específic per a l'alerta, la identificació, l'assistència i la protecció en cas d'assetjament escolar amb relació a les actituds de discriminació i d'intolerància i les conductes d'odi per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

3. El departament competent ha de dissenyar i posar en marxa periòdicament campanyes de sensibilització i prevenció, per mitjà de l'Observatori de la Discriminació, la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació i les organitzacions especialitzades en aquesta matèria.

4. El departament competent ha de desenvolupar polítiques actives de suport i visibilització dels col·lectius i organitzacions legalment constituïts que facin activitats en defensa de les víctimes de discriminació, intolerància i delictes d'odi.

5. Les administracions públiques han de recollir i publicar dades estadístiques sobre el nombre i la naturalesa dels incidents racistes i discriminatoris, provinents tant del sector públic com de l'àmbit privat.

Títol V. Règim d'infraccions i sancions

Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals

1. Són infraccions administratives en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació les accions i les omissions tipificades i sancionades per aquesta llei, sens perjudici de la normativa específica que sigui d'aplicació preferent, i sens perjudici, en particular, de la normativa reguladora de les infraccions i les sancions en l'ordre social i del règim sancionador establert per la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

2. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament en els casos

en què s'aprecii identitat de subjecte, de fets i de fonament.

3. En els supòsits en què l'Administració consideri que les infraccions poden ésser constitutives d'il·lícit penal, ho ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal o de l'òrgan judicial competent i ha de 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 prosseguir actuacions. Tanmateix, mentre el procediment judicial estigui en curs, l'Administració pot adoptar mesures cautelars, destinades a evitar un major perjudici.

Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions

1. Als efectes d'aquesta llei, es considera infracció la conducta discriminatòria fonamentada en qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.

2. Les infraccions d'aquesta llei en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

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

4. Són infraccions lleus:

a) Emetre expressions, entonar càntics, sons o consignes o exhibir pancartes, símbols, emblemes o llegendes que, per llur contingut o per les circumstàncies en què s'emeten, s'entonen, s'exhibeixen o es fan servir, incitin, fomentin o facilitin d'alguna manera comportaments discriminatoris.

b) Les declaracions, els gestos o els insults proferits en l'espai públic que suposin un tracte vexatori per a qualsevol persona.

c) Emetre expressions, entonar càntics, sons o consignes o exhibir pancartes, símbols, emblemes o llegendes que continguin missatges vexatoris o intimidatoris per a qualsevol persona.

d) Emetre intencionadament expressions vexatòries, injurioses, calumnioses o amenaçadores en supòsits de discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi contra una persona, contra el grup al qual pertany o contra la seva família que comporti discriminació.

e) Fer servir o emetre expressions vexatòries, injurioses, calumnioses o amenaçadores en supòsits de discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi en la prestació de serveis públics, en qualsevol mitjà de comunicació, en discursos o intervencions públiques o en xarxes socials.

f) No facilitar la tasca dels serveis d'inspecció de l'Administració en el compliment dels mandats d'aquesta llei, o negar-se parcialment a col·laborar amb llur acció investigadora.

g) Amençar o fer qualsevol coacció, injúria o vexació injusta de caràcter lleu en supòsits de discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi.

h) Incórrer amb la conducta en irregularitats formals per inobservança de les disposicions d'aquesta llei i de la normativa que la desplegui.

5. Són infraccions greus:

a) Els actes o les omissions que constitueixin una discriminació, directa o indirecta, per associació o per error, i els que constitueixin inducció, ordre o instrucció de discriminar una persona amb relació a una altra que es trobi en una situació anàloga o comparable.

b) Emetre declaracions o transmetre informacions públicament, una persona física o jurídica, mitjançant les quals s'amenaci, s'insulti o es vexi una persona o un grup de persones.

c) Els actes que impliquin aïllament, rebuig o menyspreu públic i notori de persones.

d) Emetre per qualsevol mitjà eslògans, anuncis publicitaris, missatges públics o declaracions públiques que comportin una discriminació envers una persona o el grup al qual pertany.

e) Emetre intencionadament a través de mitjans de comunicació o xarxes socials expressions vexatòries o insults contra una persona, contra el grup al qual pertany o contra la seva família que comportin discriminació.

f) Malmetre béns mobles o immobles propietat d'una persona, del grup al qual pertany o de la seva família per causa de discriminació.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

- g) Malmetre el mobiliari públic amb pintades que continguin insults, expressions vexatòries o símbols que provoquin el rebuig o el menyspreu envers la diversitat de les persones que són objecte de la protecció d'aquesta llei.
- h) Difondre, a la via pública o dins d'un edifici, material o llibres amb contingut discriminatori.
- i) Comercialitzar productes basats en estereotips corresponents als motius discriminatoris a què fa referència l'article 1.
- j) Difondre material discriminatori en universitats o centres educatius o a través de mitjans de comunicació o xarxes socials.
- k) Exhibir a la via pública missatges, pancartes o símbols de caràcter discriminatori o convocatòries o anuncis d'espectacles públics, activitats recreatives, actes polítics, manifestacions o reunions públiques de qualsevol índole de contingut discriminatori.
- l) La reiteració en la utilització o l'emissió d'expressions vexatòries, injurioses i calumnioses en supòsits de discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi en la prestació de serveis públics, en qualsevol mitjà de comunicació, en discursos o intervencions públiques o a les xarxes socials.
- m) La realització d'actes o la inclusió de disposicions o clàusules en els negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació.
- n) Impedir o obstaculitzar la realització de qualsevol tràmit administratiu o l'accés a un servei o establiment públic per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.
- o) L'obstrucció o la negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció de l'Administració.
- p) Fer servir, en peritatges que han de tenir un ús administratiu o judicial, teories o valoracions que impliquin prejudicis corresponents a qualsevol de les situacions de discriminació regulades per aquesta llei.
- q) Fer servir la malaltia mental, en el cas d'una persona que no ha estat declarada incapaç, per a limitar-ne els drets.
- r) Implantar, acceptar o impulsar pràctiques laborals discriminatòries que vulnerin la dignitat de la persona o la igualtat de tracte i que promoguin la discriminació i la intolerància.
- s) Denegar, un professional o un empresari, prestacions a què una persona tingui dret, en cas que la denegació estigui motivada per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.
- t) Denegar l'accés als béns i serveis disponibles per al públic, o l'oferta d'aquests béns i serveis, inclòs l'habitatge, en cas que la denegació estigui motivada per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1.
- u) No retirar immediatament, el prestador d'un servei de la societat de la informació, expressions vexatòries o d'incitació a la violència.
- v) Colpejar o maltractar d'obra una persona sense causar-li lesió, en supòsits de discriminació, actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi.
- w) Elaborar, fer servir o difondre en centres educatius llibres de text o materials didàctics que presentin les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció de l'orientació o la identitat sexual o l'expressió de gènere, o que incitin a la violència per aquest motiu.
- x) La comissió de tres infraccions lleus, 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.

6. Són infraccions molt greus:

- a) Els actes o les omissions que constitueixin discriminació múltiple, en els termes definits per l'article 4.n.
- b) L'assetjament discriminatori, en els termes definits per l'article 4.e.
- c) La facilitació de mitjans tècnics, econòmics, materials, informàtics o tecnològics a les persones i els grups que promoguin qualsevol forma de discriminació.
- d) La convocatòria d'espectacles públics, activitats recreatives, actes polítics, manifestacions o reunions públiques de qualsevol índole que tinguin un caràcter discriminatori en tant que s'hi atempti contra la igualtat de tracte o s'hi vulneri la dignitat de les persones, s'hi practiquin o promoguin conductes d'intolerància, d'odi o de violència o s'hi inciti a qualsevol forma de discriminació.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

- e) Els comportaments agressius que acompanyin qualsevol forma de discriminació.
- f) Les represàlies a què fa referència l'article 4.y.
- g) Acomiadar un treballador, a l'empara de la legislació laboral, per qualsevol motiu de discriminació.
- h) Aplicar criteris de selecció de personal que comportin discriminació en l'accés a l'ocupació, tant si és per la via de la petició de dades de caràcter personal com si és per la via de l'establiment de condicions particulars en els processos de selecció o per la via de la publicitat o la difusió que se'n faci per qualsevol mitjà.
- i) Impedir expressament a algú de fer un tràmit, de fer ús d'un servei públic o d'accedir a un establiment obert al públic, per qualsevol motiu de discriminació.
- j) Abstenir-se d'intervenir, les persones que tinguin atribuït el deure d'intervenció, davant qualsevol forma de discriminació.
- k) Exercir una pressió intensa sobre una autoritat o càrrec públic, un agent de l'autoritat, un funcionari o un empleat públic amb relació a les potestats administratives que li corresponguin per a l'execució de les mesures regulades per aquesta llei i per la normativa que la desplegui.
- l) La comissió de tres infraccions greus, 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 44. Responsabilitat

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 títol.
2. Si una infracció és imputable a diverses persones i no és possible determinar el grau de participació de cadascuna en la comissió de la infracció, n'han de respondre solidàriament.

Article 45. Sancions

1. Les infraccions que estableix aquesta llei se sancionen amb les multes següents:
 - a) Infraccions lleus, entre 300 i 10.000 euros.
 - b) Infraccions greus, entre 10.001 i 40.000 euros.
 - c) Infraccions molt greus, entre 40.001 i 500.000 euros.
2. En cas que una discriminació es produeixi en dependències de l'Administració o en mitjans de comunicació públics, incloses les plataformes virtuals, la persona o el grup responsables hauran de fer una manifestació pública de desgreuge, en el mateix espai o per mitjà dels mateixos canals, per tal de reparar el dany a la dignitat de la persona objecte de discriminació.
3. Per la comissió d'infraccions greus, l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador pot imposar, a més de la multa corresponent, una o més d'una de les sancions accessòries següents:
 - a) Prohibició de rebre ajuts o subvencions públics, per un període de com a màxim un any.
 - b) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat i amb els organismes i ens públics que en depenen, per un període de com a màxim un any.
4. Per la comissió d'infraccions molt greus, l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador pot imposar, a més de la multa corresponent, una o més d'una de les sancions accessòries següents:
 - a) Prohibició de rebre ajuts o subvencions públics, per un període de com a màxim dos anys, que en cas de reincidència o reiteració es pot allargar fins a un màxim total de cinc anys, inclosa la cancel·lació total o parcial dels ajuts o subvencions ja reconeguts.
 - b) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat i amb els organismes i els ens públics que en depenen, per un període d'entre un any i un dia i tres anys.

Article 46. Gradació de les sancions

CVE-DOGC-A-20365030-2020

1. Les sancions imposades en virtut d'aquesta llei tenen per objectiu la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que la discriminació hagi causat o pugui causar, i s'han de graduar mantenint la proporció adequada amb la gravetat del fet constitutiu de la infracció. 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, i en tot cas les sancions s'han d'aplicar en grau mínim, mitjà o màxim d'acord amb els criteris següents:

- a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de la persona física o jurídica responsables de la infracció.
 - b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a les persones, els danys causats als béns i la situació de risc creada o mantinguda.
 - c) La naturalesa dels danys causats.
 - d) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.
 - e) El nombre de persones afectades, la repercussió econòmica i social de les infraccions i el grau de difusió de les actuacions.
 - f) La discriminació múltiple i la victimització secundària.
 - g) El grau de participació en la comissió de la infracció.
 - h) L'incompliment reiterat de les advertències o recomanacions prèvies sobre l'actuació o el comportament discriminatoris.
 - i) La comissió reincident o reiterada en el termini d'un any d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan s'hagi declarat per resolució ferma.
 - j) El benefici econòmic que hagi pogut generar la infracció.
 - k) La condició d'autoritat, d'agent de l'autoritat, de personal funcionari o d'empleat públic de la persona infractora.
 - l) La reparació per iniciativa pròpia del dany causat, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat resolució.
2. Si de la comissió d'una infracció en deriva necessàriament la comissió d'una altra o unes altres infraccions, s'ha d'imposar la sanció corresponent a la infracció més greu.
3. Si la infracció la comet un funcionari públic en l'exercici del seu càrrec, la sanció s'aplica en grau màxim.

Article 47. Sancions accessòries

1. La sanció imposada per la comissió d'una infracció lleu o d'una infracció greu pot ésser substituïda per l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, amb el consentiment de la persona sancionada, per la cooperació no retribuïda de la persona infractora 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 de discriminació, o per l'assistència a cursos de formació o sessions individualitzades, o per qualsevol altra mesura alternativa que tingui la finalitat de conscienciar la persona infractora en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació i de reparar el dany moral causat a les víctimes i als grups discriminats.

2. L'Administració pública en matèria sancionadora ha de destinar els ingressos derivats de la imposició de les sancions que estableix aquesta llei a actuacions relacionades a garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.

Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions

- 1. Les infraccions lleus prescriuen al cap de dotze mesos; les greus, al cap de tres anys, i les molt greus, al cap de quatre anys.
- 2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap d'un any, si són lleus; al cap de quatre anys, si són greus, i al cap de cinc anys, si són molt greus.

Article 49. Procediment sancionador

CVE-DOGC-A-20365030-2020

1. Sens perjudici dels règims sancionadors específics establerts per la legislació sectorial, correspon a l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació la potestat d'incoar i instruir els expedients sancionadors per les infraccions administratives en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, i d'imposar les sancions corresponents. Si aquest organisme específic, en el transcurs de la fase d'instrucció, considera que la potestat sancionadora amb relació a la presumpta conducta infractora correspon a una altra administració pública, ho ha de posar en coneixement d'aquesta administració i li ha de traslladar l'expedient corresponent.
2. El termini per a dictar i notificar la resolució d'un procediment sancionador és de sis mesos.

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

1. En els casos d'infraccions tipificades per aquesta llei en què s'aporti a l'expedient sancionador un principi de prova del qual s'infereixi que la responsabilitat de la infracció pot recaure sobre una autoritat o càrrec públics, o bé sobre un agent de l'autoritat, un funcionari o un empleat públic, l'òrgan administratiu competent, tan bon punt en tingui coneixement, ha d'adoptar les mesures provisionals pertinents per posar fi a la situació de discriminació.
2. En el supòsit a què fa referència l'apartat 1, l'òrgan administratiu competent, a banda d'instruir el procediment sancionador que escaigui, ha d'iniciar el procediment disciplinari corresponent, d'acord amb la legislació aplicable, respecte als presumptes responsables de la infracció que tinguin la condició de personal al servei de les administracions públiques.
3. Si la resolució d'un procediment sancionador instruït en virtut d'aquesta llei imputa la responsabilitat de la infracció a una autoritat o càrrec públic o a personal al servei de les administracions públiques, els fets declarats provats en la resolució vinculen l'Administració en el procediment de responsabilitat patrimonial que s'haurà d'instruir per a determinar la indemnització que pugui escaure pels danys i perjudicis causats a la víctima de la discriminació.

Article 51. Processos de mediació en les administracions públiques

L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, en tenir coneixement d'una situació de discriminació en una administració pública, ha de procurar, preferentment, iniciar un procés de mediació abans d'incoar, amb caràcter alternatiu i subsidiari, el procediment sancionador corresponent. En tot el cas, el procés de mediació no exclou les mesures de reparació que regula aquesta llei.

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

La persona afectada per alguna de les infraccions tipificades per aquesta llei, sens perjudici del que estableix la Llei de l'Estat 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, té dret, en el marc del procediment sancionador, a:

- a) Rebre la comunicació de la incoació del procediment sancionador, amb informació clara sobre el dret que li correspon d'obtenir una indemnització o una reparació del dany causat per la conducta constitutiva de la infracció i sobre la resta de drets que té com a víctima en el procediment sancionador.
- b) Rebre les al·legacions del presumpte infractor.
- c) Accedir al procediment sancionador i obtenir còpia de tot l'expedient.
- d) Gaudir d'un tràmit d'audiència per poder formular al·legacions i proposar prova.
- e) Obtenir una resolució expressa sobre la forma de reparació del dany causat, tret que hi hagi renunciat expressament.

Disposicions addicionals

Primera. Nomenament de la direcció de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-

discriminació

El Govern ha de designar en el termini de tres mesos la persona titular de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació a què fa referència l'article 33.3.

Segona. Modificació de l'article 38 de la Llei 11/2014

Es modifica l'apartat 1 de l'article 38 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que resta redactat de la manera següent:

«1. La competència per a incoar i instruir els expedients administratius en virtut del règim sancionador d'aquesta llei, i per a imposar les sancions subsegüents, correspon a l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, sens perjudici de la competència de l'Ajuntament de Barcelona en aquesta matèria.»

Tercera. Conveni de col·laboració

El Govern ha de signar un conveni de coordinació entre l'Oficina de Drets Civils i Polítics i l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació per a la coordinació en els àmbits subjectius i materials a què fa referència aquesta llei.

Quarta. Exigència de representació equilibrada de dones i homes en els organismes creats per aquesta llei

Els organismes creats en virtut d'aquesta llei no es poden constituir si no compleixen els requisits de paritat mínima establerts per l'article 18.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Cinquena. Seguiment de les polítiques europees contra el racisme i la intolerància

Les administracions públiques han de vetllar pel compliment de les recomanacions de la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància.

Sisena. Aplicació del règim sancionador als ens locals

1. Les disposicions d'aquesta llei s'apliquen als ens locals, amb el benentès que els municipis que hagin regulat expressament els supòsits discriminatoris inclosos en aquesta llei mantindran llur potestat sancionadora, sempre que la dita regulació sigui conforme als paràmetres que estableix aquesta llei.

2. En cas que un ens local tingui coneixement, en exercici de les seves competències, d'un dels supòsits de discriminació inclosos en aquesta llei, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, per mitjà del qual es poden acordar les mesures necessàries per a investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures adequades i proporcionades per a posar fi a la situació de discriminació i imposar la sanció que escaigui.

3. Els ens locals poden demanar la delegació de la potestat sancionadora que regula aquesta llei, competència que hauran d'exercir en coordinació amb l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació.

Setena. Règim jurídic especial de la ciutat de Barcelona

1. L'Ajuntament de Barcelona, d'acord amb l'article 129.e de la Llei 22/1998, del 30 de desembre, de la Carta Municipal de Barcelona, disposa de potestat sancionadora amb relació als comportaments xenòfobs, racistes i sexistes, i li correspon la competència per a regular aquestes conductes infractores i qualsevol altra conducta discriminatòria, per a incoar i instruir els procediments sancionadors corresponents i per a imposar les sancions que escaiguin.

2. L'Ajuntament de Barcelona exerceix, en el marc de les seves competències, la potestat per a aplicar el règim sancionador que regula la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

CVE-DOGC-A-20365030-2020

3. L'Ajuntament de Barcelona ha d'exercir la potestat a què fan referència els apartats 1 i 2 en coordinació amb l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació.

Vuitena. Protocol d'actuació davant situacions de discriminació o violència en l'Administració pública

El Govern ha d'aprovar en el termini de vuit mesos el protocol d'actuació davant situacions de discriminació o violència en l'Administració pública a què fa referència l'article 3.3.

Novena. Canvi de nom i reconeixement del sexe de les persones transgènere

El Govern ha d'aprovar en el termini de dotze mesos un avantprojecte de llei sobre el canvi de nom i el reconeixement del sexe de les persones transgènere, basant-se en recomanacions internacionals com la Resolució 2018 (2015) de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa.

Desena. Avaluació de l'impacte social de la Llei

1. El Govern, per mitjà de l'òrgan que coordini les polítiques públiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, ha d'avaluar l'impacte social d'aquesta llei, un cop transcorreguts els dos primers anys de vigència, i ha de fer públics els resultats d'aquesta avaluació.

2. El Govern, per mitjà de l'òrgan competent, ha de recopilar dades que permetin identificar patrons de discriminació en l'actuació de les forces i cossos de seguretat, i que permetin detectar en particular l'ús de perfils racials en tasques d'investigació i vigilància policials.

Disposicions transitòries

Primera. Règim transitori per als procediments sancionadors en l'àmbit de l'Administració

1. Els procediments sancionadors que hagin estat incoats abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei es regeixen per la normativa anterior.

2. El Decret 278/1993, del 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, manté la vigència fins que no s'aprovi el reglament de desplegament del règim sancionador que regula aquesta llei.

Segona. Competència en procediments sancionadors relatius a la Llei 11/2014

Mentre no es constitueixi l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, la competència per a incoar els expedients administratius tramitats en virtut del règim sancionador de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gaies, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i per a imposar les sancions subsegüents, correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no-discriminació de persones LGBTI.

Tercera. Competència en procediments sancionadors relatius a discriminacions per raó de discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional

Mentre no es constitueixi l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, la competència per a incoar els expedients administratius tramitats en virtut del règim sancionador d'aquesta llei correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no-discriminació de les persones amb discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.

Disposicions finals

Primera. Preeminència de la legislació sectorial

Les disposicions d'aquesta llei tenen caràcter supletori respecte a la legislació sectorial específica, i en particular respecte 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, i respecte a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Segona. Desplegament normatiu

1. El Govern i els departaments de la Generalitat, en l'àmbit de les competències respectives, han de dictar en el termini de vuit mesos el reglament de desplegament del règim sancionador i la resta de disposicions que siguin necessàries per a l'execució dels preceptes d'aquesta llei.
2. El Govern ha d'aprovar en el termini de vuit mesos el decret de regulació de l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, que n'ha d'establir la denominació, l'estructura i el funcionament en els termes que determina el títol IV.

Tercera. Entrada en vigor

Aquesta llei entra en vigor en el termini d'un mes a comptar de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Per tant, ordeno que tots els ciutadans als quals sigui d'aplicació aquesta llei cooperin al seu compliment i que els tribunals i les autoritats als quals pertorqui la facin complir.

Barcelona, 30 de desembre de 2020

Pere Aragonès i Garcia

Vicepresident del Govern en substitució de la presidència de la Generalitat i conseller d'Economia i Hisenda

Chakir El Homrani Lesfar

Conseller de Treball, Afers Socials i Famílies

(20.365.030)