

PROPOSTA DE BASES PER A UNA LLEI SOBRE NO DISCRIMINACIÓ

(8 ABRIL 2013) (v1.8)

PROPOSTA DE TREBALL

ÍNDEX DEL DOCUMENT

PRESENTACIÓ

1. ANTECEDENTS
2. JUSTIFICACIÓ
3. PRINCIPIS
4. NORMATIVA I DOCUMENTS INICIALS DE REFERÈNCIA
 - 4.1. ÀMBIT COMUNITARI
 - 4.2. NORMATIVA EXISTENT A PAÏSOS UE
 - 4.3. NORMATIVA EXISTENT ESTATAL
 - 4.4. NORMATIVA EXISTENT A ALTRES CCAA
 - 4.5. NORMATIVA EXISTENT A CATALUNYA
 - 4.6. DOCUMENTS OFICIALS A CATALUNYA REFERENTS A NO DISCRIMINACIÓ
 - 4.7. PROJECTES DE NORMATIVA NO CONVERTITS EN LLEI
 - 4.8. MEMÒRIES/ RECOMANACIONS ELABORADES PER INSTITUCIONS / ORGANISMES PÚBLICS
 - 4.9. INFORMES JURÍDICS
 - 4.10. BIBLIOGRAFIA
5. COMPETÈNCIES DE LA GENERALITAT
 - 5.1. EN RELACIÓ AL DRET COMUNITARI
 - 5.2. ANÀLISI COMPETENCIAL
 - 5.3. COMPETÈNCIA EXCLUSIVA EN SERVEIS SOCIALS
6. DESCRIPCIÓ FORMAL DEL TEXT I GARANTIES DELS DRETS
7. ÀMBIT DE REGULACIÓ
 - 7.1. OBJECTE DE LA LLEI
 - 7.2. ÀMBIT SUBJECTIU D'APLICACIÓ
 - 7.3. ÀMBIT OBJECTIU D'APLICACIÓ
 - 7.4. DRET A LA NO DISCRIMINACIÓ
8. PROMOCIÓ DE LA NO DISCRIMINACIÓ
9. RÈGIM D'INFRACCIONS I SANCIONS
10. ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL
11. FINANÇAMENT

apèndix 1 : Definicions

apèndix 2: Resum de fases de la tramitació de les disposicions amb rang de Llei .

apèndix 3: Instruments de participació en el procés d'elaboració de la Llei.

PROPOSTA DE TREBALL

PRESENTACIÓ

Us presento un primer text de bases per una llei sobre no discriminació. És un text obert susceptible de recollir suggeriments i aportacions de millora.

Des del Departament de Benestar Social i Família impulsem aquesta proposta partint de documentació oficial a nivell comunitari, estatal o català, que inclou informes, legislació i normativa, etc

A partir d'ara s'ha de seguir un procés establert oficialment i dividit en diferents fases i que conclou en l'aprovació d'un projecte de llei; aquest procés inclou una fase preceptiva de participació, però volem que en tot moment se'ns puguin fer arribar propostes per millorar aquest text.

Aquest document de base ha de permetre aportacions de les unitats del departament i d'altres departaments i administracions i institucions oficials, d'espais de participació i d'entitats, així com de la ciutadania, mitjançant els tràmits preceptius d'informació pública i d'emissió d'informes, quan estigui establert.

El present document recull antecedents de normativa, europea i catalana, on es fa referència a la no discriminació i a la igualtat; justifica aquesta llei en la necessitat d'eradicar les situacions d'odi i discriminació que es poden manifestar en la nostra societat, i, especialment, en aquestes èpoques de dificultat econòmica; es fa un primer recull de normativa, documentació oficial i estudis jurídics que delimiten la possibilitat d'un marc normatiu català contra la discriminació; aquest marc normatiu ha de ser prou ampli per permetre respondre a les actuals situacions de discriminació, i a noves que puguin sorgir i a partir d'un anàlisi competencial s'han de delimitar els àmbits d'actuació; amb el desenvolupament d'aquest text, en aquests àmbits s'han de delimitar drets i deures i les seves infraccions s'han de correlacionar amb possibles sancions, dins el marc del procediment administratiu; es pot analitzar la via de la mediació per resoldre situacions de discriminació; les administracions han de coordinar-se i s'ha de buscar el tipus d'organització institucional més eficient i eficaç de que dotar-se, així mateix, la ciutadania ha de conèixer i poder accedir als recursos de l'administració per fer front a vulneracions del dret a la igualtat de tracte.

També, s'ha de dur a terme una actuació coordinada de l'activitat planificadora de l'Administració, i aquest ha d'anar enfocada a la formació de professionals, sobre tot personal docent, sanitari, cossos de seguretat públics i privats, així com personal amb funcions d'inspecció laboral, educativa, etc... sensibilització de la societat i prevenció de situacions de risc; per elaborar el text legal s'utilitzarà l'experiència planificadora engegada per la Generalitat.

Hem de tenir present que la proposta de text legal, conviurà amb normativa ja vigent o de futura vigència que ja recull preceptes en matèria d'igualtat i no discriminació (normativa sobre igualtat home-dona, per exemple) i que s'hauran de buscar mecanismes per homogeneitzar els conceptes, sistemàtica, etc; en definitiva, el present text ha d'ampliar la protecció en front situacions de discriminació no previstes ara en text legal

1. ANTECEDENTS

El Tractat de la Unió Europea estableix en el seu article 2 la no discriminació com un dels valors comuns de la Unió i la lluita contra la discriminació com un dels objectius d'aquesta.

Per la seva banda, l'article 19 (antic article 13) del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, habilita el Consell per "adoptar accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual". El desenvolupament d'aquest principi ha donat lloc a l'aprovació de diferents directives que formen un important corpus normatiu de protecció enfront de la discriminació:

La Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000 referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència del seu origen racial o ètnic

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, referent a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el mercat laboral.

Cal tenir en compte la proposta de Directiva del Consell de data 2.07.2008 per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre les persones independentment de la seva religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Citem la Resolució del Parlament Europeu que demana el reforç de la lluita contra el racisme, la xenofòbia i els

delictes motivats per l'odi, de 14.03.2013 demana una estratègia global de lluita contra els delictes motivats per l'odi, la violència motivada per prejudicis i la discriminació

En aquesta resolució , entre altres consideracions i s'indica que el racisme, la xenofòbia, l'antisemitisme, la intolerància religiosa, la gitanofòbia, l'homofòbia (1) , la transfòbia i formes connexes d'intolerància es basen en creences, prejudicis i actituds que legitimen la discriminació, la violència motivada per prejudicis i l'odi per determinades raons, incloses certes característiques i la situació social.

També s'expressa en el sentit que l'Agència de Drets Fonamentals (FRA) ha comunicat que una persona de cada quatre d'un grup minoritari ha patit un delicte per motius racials i que el 90% d'aquests atacs o amenaces soferts per immigrants o membres de grups ètnics minoritaris no es denuncia a la policia, considerant que només quatre Estats membres de la UE recopilen o publiquen dades sobre els delictes contra els gitans i només vuit registren els delictes motivats per l'orientació sexual (percebuda) de la víctima

També que la crisi econòmica actual està posant en qüestió el principi de solidaritat i que els Estats membres han de mantenir vigilants en temps de crisi econòmica per impedir les temptacions d'una intolerància creixent i la recerca de bocals expiatoris.

La Resolució destaca la importància de que tothom conegui bé els seus drets en termes de protecció contra els delictes motivats per l'odi i demana als Estats membres que adoptin totes les mesures oportunes per fomentar les denúncies dels delictes motivats per l'odi i de tots els delictes de caràcter racista i xenòfob, i que garanteixin una protecció adequada dels denunciants i de les víctimes de delictes racistes i xenòfobs.

Subratlla que a la Unió Europea mai ha d'acceptar cap tipus d'intolerància ni discriminació;

Demana a la Comissió, al Consell i als Estats membres que reforcin la lluita contra els delictes motivats per l'odi i les actituds i les conductes discriminatòries;

Demana una estratègia global de lluita contra els delictes motivats per l'odi, la violència motivada per prejudicis i la discriminació.

Notes:

(1) tot i que el concepte homofòbia inclou també lesbofòbia, procurem parlar d'aquest concepte específic per visibilitzar-lo.

En concret es refereix , entre moltes altres, a mesures per garantir l'execució d'estratègies nacionals d'integració dels gitanos ,que s'elabori un programa en favor de la igualtat en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere.

També demana que es reforci el paper de les autoritats nacionals competents per lluitar contra la discriminació, per tal de facilitar la determinació de responsabilitats per la promoció de la incitació a l'odi i als delictes motivats per l'odi; també demana la recopilació de dades fiables sobre els delictes per motius d'odi,

A Catalunya es contempla la no discriminació a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en el Títol primer, sobre drets, deures i principis rectors, estableixen la no discriminació en l'àmbit civil i social, de l'article 15 al 28

- Article 15. Drets de les persones
- Article 16. Drets en l'àmbit de les famílies
- Article 17. Drets dels menors
- Article 18. Drets de les persones grans
- Article 19. Drets de les dones
- Article 20. Dret a viure amb dignitat el procés de la mort
- Article 21. Drets i deures en l'àmbit de l'educació
- Article 22. Drets i deures en l'àmbit cultural
- Article 23. Drets en l'àmbit de la salut
- Article 24. Drets en l'àmbit dels serveis socials
- Article 25. Drets en l'àmbit laboral
- Article 26. Drets en l'àmbit de l'habitatge
- Article 27. Drets i deures amb relació al medi ambient
- Article 28. Drets dels consumidors i usuaris

També en el capítol III, sobre els drets en l'àmbit polític i de l'Administració (articles 29 a 31)

- Article 29. Dret de participació
- Article 30. Drets d'accés als serveis públics i a una bona Administració
- Article 31. Dret a la protecció de les dades personals

Així mateix, el capítol III sobre els drets i deures lingüístics

- Article 32. Drets i deures de coneixement i ús de les llengües
- Article 33. Drets lingüístics davant les Administracions públiques i les institucions estatals
- Article 34. Drets lingüístics dels consumidors i usuaris
- Article 35. Drets lingüístics en l'àmbit de l'ensenyament
- Article 36. Drets amb relació a l'aranès

Finalment, el Capítol V dels principis rectors (articles 39 a 54)

- Article 39. Disposicions generals
- Article 40. Protecció de les persones i de les famílies
- Article 41. Perspectiva de gènere
- Article 42. Cohesió i benestar socials
- Article 43. Foment de la participació
- Article 44. Educació, recerca i cultura
- Article 45. Àmbit socioeconòmic
- Article 46. Medi ambient, desenvolupament sostenible i equilibri territorial
- Article 47. Habitatge

La Generalitat ja ha exercit el seu autogovern en la regulació de la igualtat de manera sectorial.

Per rellevància, amb rang de llei, i dins de les competències del Departament de Benestar Social i Família:

- Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials: Articles 5, 7, 9, 75 i que en el seu article 1

determina que té per objecte regular i ordenar el sistema de serveis social amb la finalitat de garantir l'accés universal al mateix per fer efectiva la justícia social i promoure el benestar del conjunt de la població

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. (Correcció d'errades en el DOGC núm. 5424, pág. 57517, de 20.7.2009): Preàmbul, Articles 3 , 6 , 26, 64, Disposició Addicional Segona
- Llei 19/2009, del 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència: Preàmbul
- Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya: Article 16
- Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència: Articles 4, 9, 13, 59, 62, 63, 157
- Llei 33/2010, de l'1 d'octubre, de polítiques de joventut: Article 6

*També dins de l'àmbit de la Generalitat de Catalunya , tenim l'exemple de la Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'Educació ja s'ha previst a l'article 4 que tothom té dret a accedir en condicions d'igualtat al sistema educatiu. **

Un altre exemple més és la Llei 10/2010, de 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades. El seu article 1.2 estableix que les finalitats de la llei són la promoció de l'autonomia i igualtat d'oportunitat de les persones immigrades i dels retornats a Catalunya, així com remoure els obstacles que ho impedeixin com a conseqüència, principalment, de la manca de competències lingüístiques bàsiques i el desconeixement de la societat i de l'ordenament jurídic, amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat i aconseguir una major cohesió social.

** (en cursiva, segons informe jurídic del lletrat Sr. Màrius Garcia Andrade)*

<p>Finalment podem citar les següents disposicions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llei 18/2007, de 28 de desembre, del dret a l'habitatge: Preàmbul, Articles 2, 22 , 45, 47, 123 • Acord GOV/32/2007, de 13 de febrer, d'adhesió a la celebració de l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom (2007) - Cap a una Societat Justa. • Resolució BEF/3622/2003, de 4 de novembre, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Govern de 8 d'octubre de 2003, pel qual s'estableix la Carta de Drets i Deures de la Gent Gran de Catalunya. 	
<p>L'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix al seu article 40.8 que “els poders públics han de promoure 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, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”.</p>	
<p>El Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals Inclou com a proposta “Disposar d' un marc normatiu adequat per combatre l'homofòbia, transfòbia, lesbofòbia i bifòbia i aplicar-lo”; també contempla com accions: “ El Govern, mitjançant el Departament de Benestar Social i Família revisarà i desenvoluparà el marc referent sobre igualtat i no discriminació “ i “El Govern inclourà la perspectiva LGBT en les bases de noves normatives sobre igualtat amb el consens social i polític necessari”</p>	

2. JUSTIFICACIÓ

Aquesta proposta té per objecte aplicar el principi d'igualtat de tracte entre les persones independentment de la seva religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació/identitat sexual. Vol regular drets i obligacions de persones físiques o jurídiques, públiques o privades; establir principis d'actuació dels poders públics i preveure mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir les formes de discriminació en els sectors públic i privat, en el marc de les competències pròpies.

Cal emfatitzar, com ho fa l'Estatut d'autonomia de Catalunya l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones", en definitiva situacions d'odi i discriminació.

El text legal suposarà un marc normatiu adequat per combatre l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia i també altres situacions que provoquen discriminació. Vol ser una llei àmplia, on es garanteixi que tots els col·lectius susceptibles de patir desigualtats tinguin el dret a ser tractats amb igualtat i es treballi utilitzant els mitjans i les polítiques en les quals el Govern té competència.

Un informe jurídic encarregat per l'anterior govern ha donat el vist-i-plau a la transposició de les directives europees en matèria d'igualtat. D'aquesta manera, Catalunya farà un exercici de sobirania al desenvolupar unes competències que li atorga l'Estatut d'Autonomia, a l'hora que impulsarà una llei capdavantera i pionera a l'Estat.

Aquest text s'afegirà al desplegament del Pla Interdepartamental per a la no-discriminació de persones homosexuals i transexuals que permet una acció transversal de tot el Govern en favor de la igualtat, la no-discriminació i la lluita contra l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia d'una manera efectiva, així com altres plans, com el Pla integral del poble gitano, etc

3. PRINCIPIS

A partir d'aquests principis ,que no són excloents d'altres, s'han d'extreure directrius d'actuació i disseny del model jurídic:

Principi d'igualtat i no-discriminació.

Principi de descentralització i desconcentració: afavoreix el principi de proximitat a la ciutadania.

Principi de prevenció: la vessant preventiva ha de permetre la detecció i la disminució de les situacions de risc, en especial la previsió de noves formes de discriminació i com abordar-les.

Principi de transversalitat que ha de facilitar la coordinació i la corresponsabilitat entre les diferents administracions implicades, així com els diferents protocols que es poden establir davant de situacions de discriminació.

La intervenció dels poders públics de Catalunya abastarà la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció, la recuperació i la reparació davant situacions de discriminació i la formació especialitzada, la capacitat d'acció dels professionals a tal efecte.

Principi de participació: Ha de contemplar la participació de col·lectius susceptibles de patir discriminació.

Principi d'integració: ha de promoure la integració social de les persones i col·lectius vulnerables i ha de permetre visibilitzar la seva realitat i les seves necessitats específiques tant dins de l'àmbit públic com del privat.

El principi de col·laboració i coordinació interadministratives entre les diferents administracions públiques, així com de planificació interadministrativa: s'ha de promoure el treball en xarxa i treball conjunt en les accions que duguin a terme les diferents administracions.

El principi de cooperació que ha d'assegurar el compromís i la cooperació entre les institucions i entitats d'iniciativa social, garantint l'eficàcia i transparència.

4. NORMATIVA I DOCUMENTS INICIALS DE REFERÈNCIA

4.1 Àmbit comunitari :

El Conveni Europeu de Drets Humans ,en el seu article 14 amb l'enunciat Prohibició de discriminació , estableix que “el gaudiment dels drets i les llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació”.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, en el seu article 21 estableix :

1. Està prohibida tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

2 Està prohibida tota discriminació por raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i del Tractat de la Unió Europea, i sense perjudici de les disposicions pertinents dels esmentats Tractats.

El Tractat de la Unió Europea estableix en el seu article 2 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.”

L'article 10 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea,estableix que “en la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual”

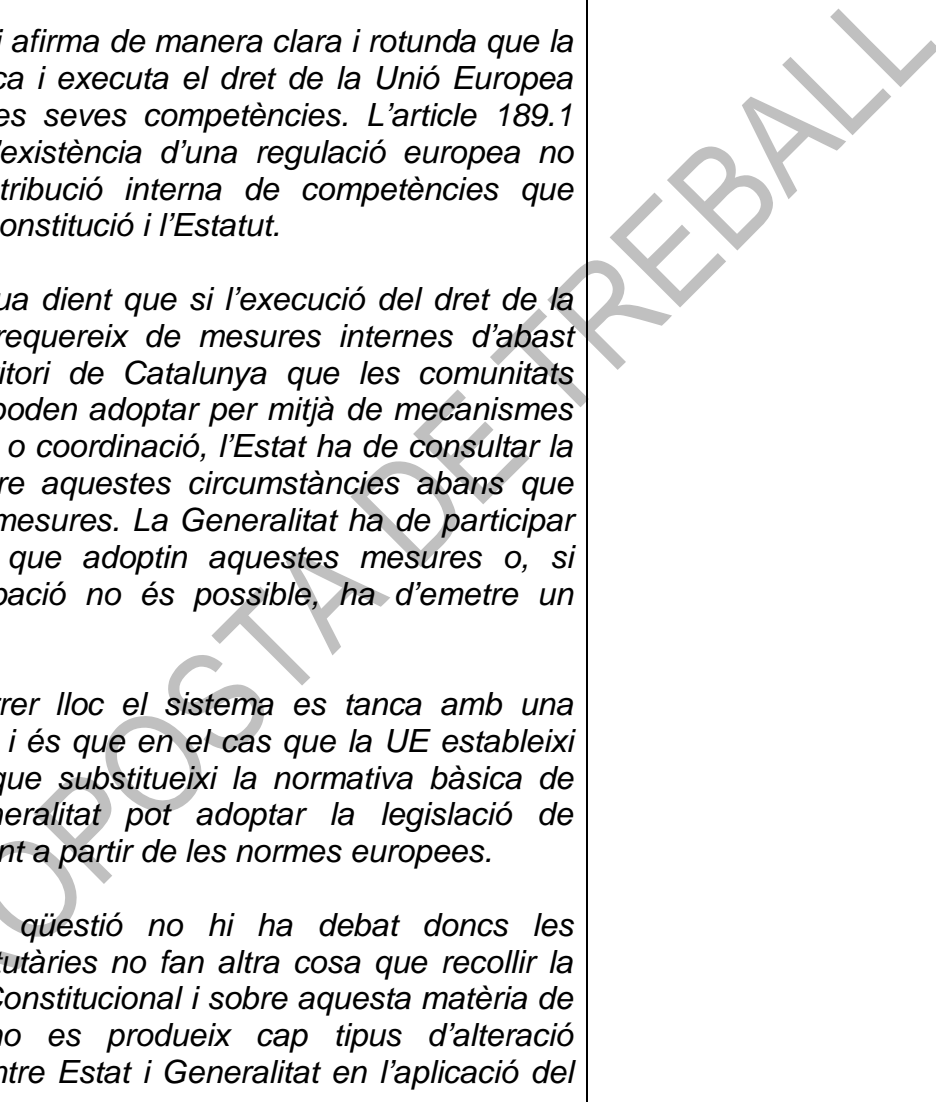
Per la seva banda, l'article 19 (antic article 13) del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, habilita el

<p>Consell per "adoptar accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat , edat o orientació sexual ". El desenvolupament d'aquest principi ha donat lloc a l'aprovació de diferents directives que formen un important corpus normatiu de protecció enfront de la discriminació:</p>	
<p>Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000 referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència del seu origen racial o ètnic</p>	
<p>Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, referent a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el mercat laboral.</p>	
<p>Cal tenir en compte la proposta de Directiva del Consell de data 2.07.2008 per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre les persones independentment de la seva religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.</p> <p>La proposta de Directiva de 2.07.2008 té un objectiu molt més ampli regulant la discriminació per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual prohibint-se tant en el sector públic com privat en els àmbit següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la protecció social, inclosa la seguretat social i l'assistència sanitària - els beneficis socials - l'educació - l'accés i subministrament de béns i serveis a disposició de la població, inclòs l'habitatge 	
<p>Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la Decisió Marc 2001/220/JAI del Consell</p>	
<p>Resolució del Parlament Europeu sobre el reforç de la lluita contra el racisme, la xenofòbia i els delictes motivats per l'odi, de 14..03.2013</p> <p>Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu , al consell, al Comitè econòmic i social i al comitè de les regions , sobre "Un marc europeu, d'estratègies nacionals d'inclusió dels gitanos fins 2020"</p>	
<p>4.2 Normativa existent a països UE</p> <p>Equality Act 2010 (UK) La Llei d'Igualtat de 2010 és la</p>	

<p>lleï que prohibeix el tracte injust i ajuda a aconseguir la igualtat d'oportunitats en el treball i en la societat en general.</p>	
<p>4.3 Normativa existent estatal</p> <p>Constitució espanyola (especial atenció a article 9 i 14)</p> <p>Article 9: (...) 2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.</p> <p>(...) Article 14:</p> <p>Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.</p>	
<p>Transposició estatal de la Directiva 2000/43/CE i de la Directiva 2000/78/CE</p> <p>Formalment la transposició de dites directives s'ha efectuat a l'ordenament jurídic de l'Estat a través de la Llei 62/2003.</p> <p>La manera en què s'ha efectuat la transposició s'ha operat a través de les previsions contingudes al Capítol III (articles 27 a 43) de la Llei de mesures administratives, fiscals i d'ordre social d'aquell exercici.</p> <p>La transposició ha tingut lloc dins d'una norma que té altres objectius diferents i modificant altres textos legals com l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Procediment Laboral i la Llei sobre infraccions i sancions de l'Ordre Social.</p>	
<p>4.4 Normativa existent a altres comunitats autònomes</p> <p>Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (País Basc)</p>	
<p><i>Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. (Comunitat Foral de Navarra).</i></p>	

Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana	
4.5 Normativa existent a Catalunya Estatut d'autonomia de Catalunya	
Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials de Catalunya	
Lleis que ja regulen situacions de no discriminació: - projecte de llei d'accessibilitat	
4.6. Documents oficials a Catalunya referents a no discriminació : - Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals - Pla integral de suport al Poble Gitano	
- Protocol marc i orientacions d'actuació contra els maltractaments a les persones grans	
4.7 Projectes de normativa no convertits en Llei - Proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (nivell estatal)	
<p><i>L'objectiu de la Llei, d'acord amb el seu preàmbul, era fer una transposició de les Directives 2000/43/CE i 2000/78/CE més adequada considerant que fins ara, mitjançant la Llei 62/2003 de 30 de desembre, aquesta transposició s'havia fet només parcialment.</i></p> <p><i>A banda d'això el propi projecte de Llei afirmava que es volia anar més enllà de les Directives per tal de disposar d'una llei capdavantera en matèria d'igualtat i no discriminació.</i></p> <p><i>El projecte de Llei va ser aprovat pel Consell de Ministres de data 27.05.2011 però va decaure la seva tramitació al convocar-se les eleccions generals que van tenir lloc el dia 20.11.2011.</i></p> <p><i>L'article 2.2 d'aquell projecte de Llei establí que les seves previsions s'entenen sens perjudici dels règims específics més favorables establerts a la normativa estatal o autonòmica per raó de les diferents causes de</i></p>	

<p><i>discriminació previstes a l'apartat primer de l'article dos (naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, malaltia, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social).</i></p> <p><i>* (en cursiva, segons informe jurídic del lletrat Sr. Màrius Garcia Andrade)</i></p>	
<p>- Bases i proposta de text d'avantprojecte de Llei pels drets de les persones LGTB (2010) (nivell català)</p> <p>Les finalitats de l'iniciativa legislativa eren promoure les condicions per tal que, els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals -LGBT-, així com dels grups dins els quals aquestes s'integren, siguin reals i efectius, facilitant la seva participació i representació en tots els àmbits de la vida social, i remoure els estereotips que contaminen la percepció social respecte les persones LGTB.</p> <p>Va ser un document presentat al Consell Nacional de persones LGTB fruit d'un notori procés participatiu; tanmateix cal tenir en compte els tràmits pendents a realitzar previs a l'aprovació pel Govern de l'avantprojecte.</p> <p>Es va aprovar per Acord de Govern "la memòria preliminar a l'inici de la tramitació de l'avantprojecte de Llei per a la igualtat de drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals i contra la discriminació", el 13 d'abril de 2010</p>	
<p>4.8 Memòries/recomanacions elaborades per institucions/organismes públics</p> <p>Recomanacions del Consell d'Europa : Recomanació CM/Rec(2010)5 del Comitè de Ministres als estats membres sobre les mesures per combatre la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.</p>	
<p>Memòria del Servei de delictes d'odi i discriminació de la Fiscalia provincial de Barcelona</p>	
<p>4.9 - Informes jurídics</p> <p>4.10- Bibliografia</p>	

<p>5. COMPETÈNCIES DE LA GENERALITAT</p>	
<p>5.1. En relació al dret comunitari</p> <p><i>El nostre Estatut d'Autonomia (EAC) s'ocupa a l'article 189 d'aquesta qüestió.</i></p> <p><i>El text estatutari afirma de manera clara i rotunda que la Generalitat aplica i executa el dret de la Unió Europea en l'àmbit de les seves competències. L'article 189.1 estableix que l'existència d'una regulació europea no modifica la distribució interna de competències que estableixen la Constitució i l'Estatut.</i></p> <p><i>L'Estatut continua dient que si l'execució del dret de la Unió Europea requereix de mesures internes d'abast superior al territori de Catalunya que les comunitats autònomes no poden adoptar per mitjà de mecanismes de col·laboració o coordinació, l'Estat ha de consultar la Generalitat sobre aquestes circumstàncies abans que s'adoptin dites mesures. La Generalitat ha de participar en els òrgans que adoptin aquestes mesures o, si aquesta participació no és possible, ha d'emetre un informe previ.</i></p> <p><i>En tercer i darrer lloc el sistema es tanca amb una darrera previsió i és que en el cas que la UE estableixi una legislació que substitueixi la normativa bàsica de l'Estat, la Generalitat pot adoptar la legislació de desenvolupament a partir de les normes europees.</i></p> <p><i>Sobre aquesta qüestió no hi ha debat doncs les previsions Estatutàries no fan altra cosa que recollir la jurisprudència Constitucional i sobre aquesta matèria de manera que no es produeix cap tipus d'alteració competencial entre Estat i Generalitat en l'aplicació del dret de la UE.</i></p> <p><i>Així mateix l'article 113 de l'Estatut determina la competència de la Generalitat en el desplegament, l'aplicació i l'execució de la normativa de la Unió Europea quan afecti l'àmbit de les seves competències, en els termes que estableix el Títol V.</i></p> <p><i>Els problemes en aquest camp s'han vingut originant i s'originen en l'actualitat per la discussió competencial entre CCAA i Estat i, especialment, quan l'Estat ha decidit desplegar la normativa comunitària basant-se en</i></p>	

títols competencials de caràcter transversal com l'ordenament general de l'economia o el comerç exterior.

Per tant, allò que s'ha de determinar si la Generalitat té competència en matèria d'igualtat i, especialment en els aspectes que desenvolupen les ja citades directives comunitàries i les que regula la proposta de nova directiva.

5.2. Anàlisi competencial

Per tant, d'acord amb l'exposat és determinant saber si la Generalitat té o no competència sobre les matèries afectades per les directives i per la proposta de Directiva per legislar sobre la regulació essencial i el desenvolupament directe d'aquests drets.

Altrament caldrà de tenir present la tipologia de les competències de la Generalitat segons siguin exclusives, compartides o executives d'acord amb els articles 110 a 112 de l'Estatut.

La resposta es troba al Títol V de l'Estatut que regula les competències de la Generalitat.

Amb tot s'ha d'insistir en la previsió estatutària subratllada en l'apartat anterior en el sentit que cap de les disposicions recollides al Títol I no pot ser desplegada, aplicada o interpretada de manera que es pugui limitar o reduir drets fonamentals recollits a la Constitució o als instruments de dret internacional.

Cal recordar el ja citat article 113 de l'Estatut sobre la competència de la Generalitat en matèria de desplegament de la normativa comunitària.

A continuació es posa en relació les Directives comunitàries 2000/43/CE i 2000/78/CE juntament amb la Proposta de Directiva del Consell de data 2.07.2008 amb les competències de la Generalitat per tal de concloure sobre les possibilitats d'intervenció legislativa de la Generalitat.

5.2.1 Competències en relació a la Directiva 2000/43/CE i a la Directiva 2000/78/CE Aquesta Directiva 2000/43/CE té per objecte establir un marc per lluitar contra la discriminació per motius d'origen racial o ètnic. El seu àmbit d'aplicació s'estén a:

- Condicions d'accés a l'ocupació, a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació i promoció.

- L'accés a tots els tipus i nivells d'orientació professional, formació professional, formació professional superior i reciclatge, inclosa l'experiència laboral pràctica
- Les condicions d'ocupació i treball, incloses les d'acomiadament i remuneració.
- L'afiliació i participació en una organització de treballadors o empresaris
- La protecció social, incloent la Seguretat Social i l'assistència sanitària
- Els avantatges socials
- L'educació
- L'accés als bens i serveis disponibles pel públic i l'oferta dels mateixos, inclòs l'habitatge.

La Directiva 2000/78/CE té per objecte establir un marc general per tal de lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació amb el següent àmbit d'aplicació:

- Condicions d'accés a l'ocupació, a l'activitat per compte pròpia i a l'exercici professional, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació i promoció.
- L'accés a tots els tipus i nivells d'orientació professional, formació professional, formació professional superior i reciclatge, inclosa l'experiència laboral pràctica
- Les condicions d'ocupació i treball, incloses les d'acomiadament i remuneració.
- L'afiliació i participació en una organització de treballadors o empresaris

Les competències de la Generalitat en aquests àmbits:

Els articles 116 i següents de l'Estatut regulen les matèries de les competències.

Pel que fa a les directives 2000/48/CE i 2000/73/CE cal fer menció als següents articles de l'Estatut que determinen les matèries sobre les quals la Generalitat té les competències que es descriuen als següents preceptes:

- a) Treball i relacions laborals (article 170)
- b) Seguretat social (article 165)
- c) Immigració (article 138)
- d) Educació (article 131)
- e) Serveis socials (article 166)
- f) Cooperatives i economia social (article 124)
- g) Mutualitats no integrades a la seguretat social (article

126)

h) Relacions amb les entitats religioses (article 161)

i) Habitatge (article 137)

Convé posar en relació aquestes competències amb d'altres previsions estatutàries. Així, a l'Estatut s'hi troben prohibicions de discriminació en relació a l'edat (article 18), el mandat als poders públics per garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitat (article 40.5 i 48.1) i referències clares a la no discriminació per raó de l'orientació sexual o sexe (article 40.7 i 8). Així mateix l'article 30 estableix de que totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat als serveis públics i als serveis econòmics d'interès general.

5.2.2 Competències en relació a la proposta de Directiva de data 2.07.2008

La proposta de Directiva de data 2.07.2008 té per objecte establir un marc general per a lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual per tal d'aplicar el principi d'igualtat de tracte en àmbits diferents al treball i l'ocupació. Tot això sobre el següent àmbit d'aplicació:

- Protecció social, inclosa la seguretat social i l'assistència sanitària*
- Els beneficis socials*
- L'educació*
- L'accés i subministrament de béns i serveis a disposició de la població, inclòs l'habitatge.*

Les matèries afectades per la Directiva sobre les quals la Generalitat té competències són les següents:

- Relacions amb les entitats religioses (article 161)*
- Seguretat social (article 165)*
- Sanitat i Salut Pública (article 162)*
- Serveis socials (article 166)*
- Educació (article 131)*
- Habitatge (article 137)*

Novament cal posar en relació també la prohibició de la discriminació en relació a l'edat (article 18), el mandat als poders públics per garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitat (article 40.5 i 48.1) i les referències a la no discriminació per raó de l'orientació sexual o sexe (article 40.7 i 8). Així mateix l'article 30 estableix de manera contundent que totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat als serveis públics i als serveis econòmics d'interès general.

Correspon a la Generalitat el desplegament, l'aplicació i l'execució de la normativa de la UE quan afecti l'àmbit de les seves competències en els termes que estableix el títol V de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

S'ha vist en els apartats precedents les matèries sobre les quals la Generalitat té competència i, per tant, caldrà estar a aquestes i a la seva tipologia d'acord amb els articles 110, 111 i 112 segons siguin exclusives, compartides o executives, respectivament.

És fonamental que l'Estat respecti aquelles competències de la Generalitat sense emparar-se en títols competencials horitzontals com és el 149.1.1

En segon lloc posar de manifest que d'acord amb algunes de les matèries sobre les quals la Generalitat té competència ja s'ha legislat amb l'objectiu de garantir el principi d'igualtat, (exemples de la Llei d'Educació, de la Llei d'Acollida i de la Llei de Serveis Socials.)

Ara bé, les Directives citades i també la proposta de Directiva estableixen al seu articulat que els estats membres (la Generalitat en l'àmbit de les seves competències d'acord amb l'article 113 EAC) han d'establir procediments judicials i administratius i també de conciliació per tal de donar compliment a les obligacions establertes a les Directives. El que volen les directives és passar de la mera retòrica que a vegades suposa el reconeixement del dret a la igualtat de tracte i no discriminació a l'establiment de mecanismes jurídics (judicials, administratius, de conciliació) que permetin restablir el dret en aquells supòsits en que es vegi vulnerat per alguna acció provinent dels poders públics o dels particulars.

De fet, el gran avenç jurídic en la defensa del principi d'igualtat de tracte i no discriminació és la introducció de mecanismes administratius i/ o de conciliació per tal de protegir-lo perquè sovint l'àmbit penal, amb les dificultats que comporta el seu accés i exercici, és l'únic possible.

En tercer lloc es recorda que l'article 38 ha previst la tutela dels drets reconeguts als capítols I, II i III mitjançant el Consell de Garanties Estatutàries d'acord amb allò que estableix l'article 76.2.b i c del mateix Estatut.

Com a quarta qüestió és important també deixar clar que allò que estableixen les directives són continguts mínims de manera que és possible legislar, en l'àmbit

<p><i>de les competències de la Generalitat, amb disposicions més favorables que les previstes a les Directives.</i></p> <p><i>En darrer lloc, destacar que la Generalitat no cal que esperi a que la proposta de Directiva de data 2.07.2008 estigui aprovada per legislar per tal de garantir el principi d'igualtat de tracte i no discriminació ja que d'acord amb les seves competències pot normar en aquesta matèria prenent com a base la proposta de directiva tenint en compte que el seu contingut és de mínims. *</i></p> <p><i>* (en cursiva, segons informe jurídic del lletrat Sr. Màrius Garcia Andrade)</i></p>	
<p>5.3. Competència exclusiva en serveis socials</p> <p>L'article 166.1 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, disposa que 1. Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de serveis socials, que cal posar en relació amb l'article 110 que estableix</p> <p>1. Corresponen a la Generalitat, en l'àmbit de les seves competències exclusives, de manera íntegra, la potestat legislativa, la potestat reglamentària i la funció executiva. Correspon únicament a la Generalitat l'exercici d'aquestes potestats i funcions, mitjançant les quals pot establir polítiques pròpies.</p> <p>2. El dret català, en matèria de les competències exclusives de la Generalitat, és el dret aplicable en el seu territori amb preferència sobre qualsevol altre.</p>	

6. DESCRIPCIÓ FORMAL DEL TEXT I GARANTIES DELS DRETS

Preàmbul del text :

S'han de tenir en compte i citar, en el preàmbul els principis que inspiren el text legal.

S'han d'esmentar les altres lleis vigents que tractin aspectes de la igualtat de tracte i no discriminació i especificar que determinats grups de persones tenen la pròpia regulació (p.ex. possible cas del regulació de la igualtat home-dona, o de les discriminacions per raó de sexe)

El dret a la no discriminació ha de ser presentat com un principi informador de tot l'ordenament jurídic català, de la pràctica judicial i de l'actuació administrativa i vincula tant als poders públics com als particulars.

La Llei ha de permetre un ús d'eines que promoguin que quan una persona professional que treballi en els àmbits de la salut, educació, laboral, serveis socials, cossos de seguretat, etc tinguin coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació , n'hagi de fer la comunicació a la instància oportuna.

Disposicions generals

Les disposicions generals haurien de contenir una relació de motius de discriminació, amb un caràcter obert.

També s'ha de reglar la legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i la no discriminació o la participació de les entitats, persones físiques, etc i els requisits per exercir-la.

Extensió del text legal

Un text legal breu, clar , que remeti a posterior desenvolupament reglamentari per concretar el desenvolupament de determinats aspectes, àmbits, etc, i que, així, permeti millores en aquest desenvolupament quan sigui necessari, amb més celeritat .

A aquests efectes es podran preveure de manera general l'elaboració de protocols específics d'actuació, davant situacions de discriminació, que afavoreixin la coordinació administrativa.

Disposicions addicionals

També, mitjançant la Llei es poden modificar articles d'altres lleis, més sectorials, en aspectes relatius a la igualtat de tracte i la no discriminació, per unificar o harmonitzar conceptes, terminologia, definicions, delimitar competències, o actualitzar preceptes etc..

Valoració de l'impacte del text

Caldria crear un sistema d'avaluació sobre l'impacte real de les seves normes, que permeti comprovar la seva evolució i els canvis produïts al llarg del temps de manera periòdica, en especial pel que fa a sensibilització, formació i funcionament de mesures de prevenció i correcció de situacions de discriminació que es puguin produir

PROPOSTA DE TREBALL

7. ÀMBIT REGULADOR

7.1 Objecte de la Llei

Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació ;

Aquesta Llei ha de regular drets i obligacions de les persones, físiques o jurídiques, públiques o privades, estableix principis d'actuació dels poders públics i preveure mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir les formes de discriminació ens els sectors públic i privat, en la mesura de les competències que la Generalitat te reconegudes

7.2 Àmbit subjectiu d'aplicació

El text legal ha de contemplar la no discriminació per raó de religió o conviccions, discapacitat, edat, origen racial o ètnic,, identitat sexual o orientació sexual, o per altre condició social o personal

L'Estatut d'Autonomia obliga a garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitat (article 40.5 i 48.1) i fa referències a la no discriminació per raó de l'orientació sexual o sexe (article 40.7 i 8).

S'ha de determinar l'àmbit d'aplicació que hauria d'abastar les persones físiques o jurídiques , de dret públic o privat, que visqui i/o desenvolupi les seves activitats dins l'àmbit territorial de Catalunya, independentment de quina sigui la seva nacionalitat, domicili o residència.

S'ha de regular l'establiment de mesures d'acció positiva on hi pugui haver diferencia de tracte , sempre que es faci mitjançant norma legal, reglamentària o acord general de les Administracions públiques, sempre que vagin destinades a protegir a grups de població necessitats d'accions específiques per millorar les condicions de vida , afavorir la seva inserció laboral o afavorir la seva incorporació a bens i serveis essencials.

7.3 Àmbit objectiu d'aplicació

Aquesta Llei s'aplicarà en els àmbits dels quals l'Administració de la Generalitat tingui competència, en el marc d'aquestes

La llei ha de tenir en compte la regulació que, en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació pugui

estar contemplada en altres lleis ja vigents, de caràcter més sectorial

En la mesura de les competències que té assumides la Generalitat, la llei es podria aplicar, entre altres en els següents àmbits

- Seguretat social (article 165)
- Relacions amb les entitats religioses (article 161)
- Sanitat i Salut Pública (article 162)
- Serveis socials (article 166)
- Educació (article 131)
- Habitatge (article 137)
- Accés en condicions d'igualtat als serveis públics i als serveis econòmics d'interès general.(art 30)

7.4 Dret a la no discriminació

Els drets protegits per la aquesta Llei impliquen l'absència de tota discriminació per les raons contemplades en l'àmbit subjectiu d'aplicació.

La llei ha de definir la tipologia de vulneracions d'aquest dret :

Discriminació directa o indirecta, per associació i per error, discriminació múltiple, assetjament, instruccions, ordre o inducció per discriminar, les represàlies, etc o be incompliment de mesures d'acció positiva que es puguin haver establert.

També s'han de preveure els casos en que no es pugui considerar discriminació una diferencia de tracte, quan es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i com mitjà necessari, adequat i proporcional per assolir-la.

Pel que fa a l'aplicació del dret a la igualtat de tracte i la no discriminació en els àmbits social, econòmic, cultural, etc, el text legal contemplarà l'actuació inspectora de l'Administració en l'àmbit d'ocupació, pública i privada, de l'ensenyament, també es detallaran mesures destinades a formació i capacitació de professionals en els diversos àmbits.

S'estudiarà la possibilitat d'integrar en aquest text legal, sense perjudici de la garantia dels principis d'igualtat i no discriminació, en un capítol específic , mesures destinades al reconeixement dels drets de les persones transsexuals, en el sentit que han fet altres lleis de comunitats autònomes, on es puguin contemplar, entre altres aspectes :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Els serveis d'assessorament i suport a les persones transsexuals, familiars i persones properes- El dret atenció sanitària i possibilitat de regulació a nivell reglamentari d'una unitat de referència, guia clínica, regulació de formació per a professionals per a garantir la qualitat en l'atenció- Mesures de sensibilització i formació cap el personal docent per assolir l'eliminació de la discriminació- Mesures d'acció positiva en l'ocupació | |
|--|--|

PROPOSTA DE TREBALL

8. PROMOCIÓ DE LA NO DISCRIMINACIÓ

El text legal promourà la responsabilitat social de les empreses en el camp de la igualtat de tracte i la no discriminació

També donarà criteris generals per a una planificació d'actuacions administratives en cada àmbit departamental,, amb una fixació d'objectius, una programació d'actuacions i, quan s'escaigui, despesa, i una avaluació de resultats i propostes de millora .

Aquesta planificació haurà de ser aprovada pel Govern, mitjançant Acord, i contemplarà:

- mesures destinades a prevenir , eliminar i corregir les formes de discriminació
- mesures destinades a la informació, sensibilització i formació en igualtat de tracte i no discriminació
- mesures d'inspecció i control en cada àmbit , en funció de les competències.
- mesures destinades a garantir la coordinació administrativa en la seva implementació

Es tindrà cura, en especial, en la sensibilització adequada de totes les persones professionals que treballen en els àmbits de la salut, ensenyament, laboral, serveis socials, en l'àmbit de la justícia i cossos de seguretat, en esport i lleure i en la comunicació.

El text legal també ha de preveure l'obtenció de dades estadístiques oficials per a l'elaboració de polítiques públiques antidiscriminatòries

Per garantir la continuïtat de les polítiques antidiscriminatòries i per a la igualtat de tracte que du a terme la Generalitat es podrà establir que , de manera transitòria, les mesures contingudes en plans existents en el moment d'entrada en vigor de la Llei, que tinguin caràcter departamental o interdepartamental , que continguin disposicions de caràcter antidiscriminatori i que estiguin vigents, s'entendran prorrogats, en tant no s'actualitzin de manera expressa, fins l'aprovació dels nous instruments de planificació a l'empar de la futura Llei.

El text ha de recollir la necessitat de col·laboració entre les diferents Administracions .

El dret a la no discriminació ha de ser un principi informador de tot l'ordenament jurídic català, de la pràctica judicial i de l'actuació administrativa i vincula tant als poders públics com als particulars.

La Llei ha de garantir que quan una persona professional que treballi en els àmbits de la salut, educació, laboral, serveis socials, , cossos de seguretat, etc tinguin coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació , n'hagi de fer la comunicació a la instància oportuna.

A aquests efectes es podran preveure l'elaboració de protocols específics d'actuació, així com la comunicació als cossos de seguretat o Ministeri Fiscal, quan correspongui.

També ha de preveure els casos en que es puguin produir la nul·litat de disposicions, actes o clàusules e negocis jurídics; l'atribució de responsabilitat patrimonial.

També s'ha de reglar la legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i la no discriminació o la participació de les entitats, persones físiques, etc i els requisits per exercir-la

9. RÈGIM D'INFRACCIONS I SANCIONS

El text legal haurà de regular un règim d'infraccions i sancions, que poden tenir desenvolupament reglamentari i actualització d'importants, si és el cas, també per aquesta via.

En la mesura del que sigui possible, s'inspirarà en la normativa vigent en matèria de sancions de serveis socials o de l'àmbit competencial corresponent.

L'objectiu de la sanció ha d'ésser la correcció de les distorsions i dels perjudicis causats.

Infraccions

1. Són infraccions administratives les accions o omissions tipificades per aquesta llei contràries a la normativa.

2. Les infraccions poden ésser lleus, greus o molt greus segons la naturalesa del deure infringit i l'entitat del dret afectat, d'acord amb el que estableixi la llei.

Es determinaran els subjectes responsables de la infracció

S'hauran de regular les situacions de concurrència amb l'ordre jurisdiccional penal i la coordinació amb el Ministeri Fiscal o l'òrgan judicial que correspongui

S'establirà també les condicions de prescripció de les infraccions i les sancions

El procediment sancionador que els òrgans competents per a iniciar, instruir i resoldre els expedients sancionadors en matèria de serveis socials han d'aplicar és el que estableix la normativa del procediment sancionador aplicable als àmbits de competència de l'Administració de la Generalitat. Aquest procediment s'ha d'aplicar respectant els principis generals en matèria sancionadora que estableix la Llei de l'Estat de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

En relació a la Graduació de les sancions, per a concretar les sancions que sigui procedent imposar i, si escau, per a graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció o les sancions aplicades, considerant especialment criteris com el grau de culpabilitat i la intencionalitat de

l'infractor o infractora, els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda, la reincidència o la reiteració, la transcendència econòmica i social de la infracció o el caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.

El text legal determinarà la competència per a imposar les sancions

En casos d'urgència extraordinària, l'òrgan sancionador pot, d'ofici o a instància de part, adoptar les mesures necessàries perquè la situació de risc o discriminació cessi

L'Administració de la Generalitat ha de destinar els ingressos derivats de la imposició de les sancions que estableix aquesta llei a actuacions de suport, foment, promoció o prevenció de la no discriminació.

PROPOSTA DE TREBALL

<p>10. ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL</p> <p>S'assignaran a un Departament, o òrgan o ens de l'Administració les funcions d'atenció a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació, amb sistemes capaços d'atendre els casos de consulta, assessorament, denúncia de qualsevol tipus de discriminació en aquest àmbit.</p> <p>Aquestes funcions poden venir complementades amb les funcions de seguiment i proposta de millora de les actuacions departamentals i la coordinació d'aquestes, en els termes que es puguin establir en el desenvolupament del text legal, així com amb les de la coordinació amb altres institucions o entitats.</p>	
<p>Es preveuran en la pròpia Llei o per disposició reglamentària o Acord de Govern les competències que puguin ser exercides per l'administració local</p>	
<p>Es garantirà legalment, en els àmbits que s'estableixi, l'existència d'espais de participació i/o de seguiment de polítiques públiques, amb funcions de deliberació, proposta i consulta i emissió d'informes, els quals podran tenir caràcter preceptiu però no vinculant, i la regulació dels quals es durà a terme per Decret; es garanteix legalment l'existència d'aquests tres espais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consell Nacional de lesbianes, gais i homes i dones bisexuals i transsexuals, - Taula de ciutadania i immigració - Consell assessor del poble gitano - <p>Sense perjudici que per Decret es regulin altres espais de participació per a altres col·lectius.</p>	

11. FINANÇAMENT

L'aprovació de la Llei no ha de pressuposar increment de despesa.

Pot no haver-hi cost estructural afegit, ja que es podrien assignar funcions de protecció , promoció i coordinació a un òrgan o òrgans ja existents, sense perjudici del nivell orgànic o tipologia necessaris per dur a terme adequadament les responsabilitats i exercir l'autoritat que li fos conferida.

Els costos de les actuacions de planificació s'han de determinar en funció de les previsions de la Llei de pressupostos anual per a cada Departament , per a les actuacions previstes dins les competències que cadascun d'aquests tingués assumida..

PROPOSTA DE TREBALL

Apèndix 1 . DEFINICIONS

Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció a la seva condició, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones en desavantatge particular respecte a altres persones en la seva mateixa condició, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Represàlies. qualsevol tracte advers o efecte negatiu que pateixi una persona com a conseqüència d'haver presentat queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte

-Discriminació múltiple Es produeix discriminació múltiple quan concorren o interactuen diverses causes de les que preveu aquesta Llei, generant una forma específica de discriminació.

Es discriminatòria tota **inducció, ordre o instrucció** de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei

Apendix 2. RESUM DE FASES DE LA TRAMITACIÓ DE LES DISPOSICIONS AMB RANG DE LLEI	<u>NORMES I DOCUMENTS OFICIALS DE REFERÈNCIA</u>
<p>1. Preparació de la memòria preliminar de l'avantprojecte de Llei: inclou informes, memòries que mostren l'oportunitat de la iniciativa legislativa i, de manera informal, en aquesta fase s'ha de crear xarxa amb entitats, departaments, etc, per tal d'obtenir el màxim consens possible en relació al contingut del text</p> <p>2. Aprovació per acord de Govern de la memòria preliminar</p> <p>3. Preparació de l'avantprojecte de llei, que comprèn:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboració de document de base. -Procés participatiu (edicte d'informació pública, portal Internet, peticions d'informe) que inclouria admissió o no, justificades en tot cas, d'esmenes i propostes, si és el cas. -Elaboració text avantprojecte de llei i obtenir els Informes preceptius. <p>4. Aprovació per Acord del Govern de l'avantprojecte que passa a ser projecte de llei</p> <p>5. Tramitació parlamentària</p>	<p>-Estatut d'Autonomia de Catalunya (arts..... i altres)</p> <p>Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern. Article 36: Iniciativa legislativa del Govern.</p> <p>(enllaç : http://www.gencat.cat/diari/5256/08308130.htm)</p> <p><u>Acord de Govern 63/2010, de 13 d'abril</u>, pel qual s'aprova la Guia de Bones Pràctiques per a l'elaboració i la revisió de normativa amb incidència en l'activitat econòmica.</p> <p><u>Acord del Govern de 19 de maig de 2009</u>, d'aprovació de les Directrius sobre contingut de l'expedient i procediment d'elaboració dels avantprojectes de llei, els projectes de decret legislatiu i els projectes de decret proposats pels departaments de l'Administració de la Generalitat.</p> <p><u>Acord del Govern de la Generalitat, de 19 de maig de 2009</u>, relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern.</p>

INSTRUMENTS DE PARTICIPACIÓ EN EL PROCÉS DE LA LLEI	
<ul style="list-style-type: none"> - Consultes, aportacions, reunions de contacte amb experts en fase inicial prèvia a l'aprovació de la memòria preliminar i/o en la fase de preparació del text de l'avantprojecte un cop s'ha aprovat la memòria preliminar pel Govern . - Informes preceptius, en el seu cas, de consells oficials, espais de participació, en la fase immediata prèvia a l'aprovació de l'avantprojecte - Participació en el tràmit d'informació pública - Finalment , durant la tramitació en el Parlament a través dels grups parlamentaris. 	
<p>Es poden dur a terme reunions de seguiment amb entitats i/o òrgans representatius d'entitats (p.ex. una comissió de treball del CNLGTB i altres Consells de participació), per garantir el nivell més alt dels principis de transparència i de participació</p>	

PROPOSTA DE TREBALL

PROPOSTA DE TREBALL