CVE-DOGC-B-20365030-2020

DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE LA PRESIDENCIA

LEY 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

Los artículos 65 y 67 del Estatuto prevén que las leyes de Cataluña son promulgadas, en nombre del rey, por el presidente o presidenta de la Generalidad.

De conformidad con lo que disponen el artículo 6 y concordantes de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y visto el Decreto 114/2020, de 30 de septiembre, de sustitución del presidente de la Generalidad de Cataluña;

De acuerdo con lo anterior promulgo la siguiente

LEY

Sumario

Preámbulo

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo, objetivo y territorial

Artículo 3. Principios generales de actuación de la Administración

Artículo 4. Definiciones

Artículo 5. Alcance del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Título II. Ámbitos de aplicación material del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 6. Ocupación y función pública

Artículo 7. Negociación colectiva

Artículo 8. Organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico

Artículo 9. Espacios de participación política, cívica y social

Artículo 10. Educación

Artículo 11. Salud

Artículo 12. Servicios sociales

Artículo 13. Atención a niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad

Artículo 14. Vivienda

Artículo 15. Establecimientos y espacios abiertos al público

Artículo 16. Medios de comunicación social y sociedad de la información

Artículo 17. Cultura

Artículo 18. Deporte

CVE-DOGC-B-20365030-2020

Artículo 19. Libertad religiosa

Artículo 20. Administración de justicia

Artículo 21. Cuerpos y fuerzas de seguridad

Título III. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Capítulo I. Garantías del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Artículo 22. Medidas de protección contra la discriminación

Artículo 23. Medidas específicas de apoyo a las víctimas de discriminación

Artículo 24. Tutela administrativa y judicial y medidas de reparación de las víctimas de discriminación

Artículo 25. Efectos de la contravención de la Ley

Artículo 26. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y contra la discriminación

Capítulo II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y medidas de acción positiva

Artículo 27. Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 28. Planificación estratégica para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 29. Colaboración entre instituciones públicas

Artículo 30. Estadísticas y estudios

Artículo 31. Subvenciones públicas y contratación

Artículo 32. Formación

Título IV. Instrumentos para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

Capítulo I. Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Artículo 33. Creación, objeto y naturaleza

Artículo 34. Funciones

Artículo 35. Relación con el Síndic de Greuges

Artículo 36. Colaboración con otras administraciones e instituciones

Capítulo II. Centro de memoria histórica, observatorio y comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 37. Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación

Artículo 38. Observatorio de la Discriminación

Artículo 39. Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Capítulo III. Protocolos de actuación y campañas de apoyo a las víctimas

Artículo 40. Protocolo de atención a les víctimas

Artículo 41. Campañas y apoyo a las organizaciones y entidades de víctimas

Título V. Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 42. Regulación de las infracciones y de la concurrencia con ilícitos penales

Artículo 43. Clasificación y tipificación de las infracciones

Artículo 44. Responsabilidad

Artículo 45. Sanciones

Artículo 46. Gradación de las sanciones

Artículo 47. Sanciones accesorias

CVE-DOGC-B-20365030-2020

Artículo 48. Prescripción de las infracciones y de las sanciones

Artículo 49. Procedimiento sancionador

Artículo 50. Procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública

Artículo 51. Procesos de mediación en las administraciones públicas

Artículo 52. Derechos de la víctima en el procedimiento sancionador

Parte final

Disposiciones adicionales

Primera. Nombramiento de la dirección del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Segunda. Modificación del artículo 38 de la Ley 11/2014

Tercera. Convenio de colaboración

Cuarta. Exigencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los organismos creados por la presente ley

Quinta. Seguimiento de las políticas europeas contra el racismo y la intolerancia

Sexta. Aplicación del régimen sancionador a los entes locales

Séptima. Régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona

Octava. Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública

Novena. Cambio de nombre y reconocimiento del sexo de las personas transgénero

Décima. Evaluación del impacto social de la Ley

Disposiciones transitorias

Primera. Régimen transitorio para los procedimientos sancionadores en el ámbito de la Administración

Segunda. Competencia en procedimientos sancionadores relativos a la Ley 11/2014

Tercera. Competencia en procedimientos sancionadores relativos a discriminaciones por razón de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional

Disposiciones finales

Primera. Preeminencia de la legislación sectorial

Segunda. Desarrollo normativo

Tercera. Entrada en vigor

Preámbulo

El objetivo de la Ley de igualdad de trato y no discriminación es establecer los principios y regular las medidas y los procedimientos para garantizar y hacer efectivos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección ante cualquier forma, acto o conducta de discriminación que se dé en el ámbito territorial de aplicación de la presente ley por razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, pretende promover la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; de la anormalofobia; del

CVE-DOGC-B-20365030-2020

sexismo; de la homofobia o la lesbofobia, la gayfobia, la transfobia, la bifobia, la intersexofobia o la LGBTIfobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

La Ley de igualdad de trato y no discriminación se aprueba con la voluntad de establecer el marco general de regulación para garantizar el derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, protegido por el artículo 2 del Estatuto de autonomía, en desarrollo de los artículos 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 y 53.1 del Estatuto y en cumplimiento del artículo 14 de la Constitución española, que proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley y la prohibición de la discriminación, y establece (artículo 10) la prevalencia, en la interpretación de los derechos fundamentales, de la Declaración universal de derechos humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre esta materia. En este sentido, y en el entorno más cercano, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión reconoce (artículo 20) la igualdad ante la ley de todas las personas y prohíbe (artículo 21) cualquier discriminación por razón de sexo, de raza, de color, de orígenes étnicos o sociales, de características genéticas, de lengua, de religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, de pertenencia a una minoría nacional, de patrimonio, de nacimiento, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

En cuanto al desarrollo de los preceptos estatutarios, en concreto, el artículo 4 del Estatuto establece el mandato a los poderes públicos de promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de las personas; el artículo 15.2 reconoce el derecho de todas las personas a vivir libres de todo tipo de discriminación; y, en concordancia con el artículo 14 de la Constitución, que los recoge como derechos fundamentales, los artículos 18 y 19 reconocen el derecho de las personas mayores y las mujeres a no ser discriminadas, y el artículo 40.8 señala, entre los principios rectores del ámbito de protección de las personas y las familias, la promoción de la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como la adopción de medidas para la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas. Además, con el objetivo de asegurar la protección de las personas que hayan sido víctimas por hechos delictivos motivados por el odio o la discriminación, de acuerdo igualmente con el artículo 40 del Estatuto, se reconoce a la Generalidad y a las entidades locales la posibilidad de personarse en los procedimientos penales en la forma y las condiciones establecidas por la legislación procesal, siempre que se cuente con el consentimiento de la víctima, cuando ello sea posible. Asimismo, el artículo 42.7 del Estatuto dispone que se debe garantizar el reconocimiento de la cultura del pueblo gitano, para velar por la dignidad y el derecho de las personas gitanas a la igualdad de trato y a no ser discriminadas.

Por su parte, el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea establece que «la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, en particular, el artículo 26 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos, el artículo 14 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el artículo 1 del Protocolo número 12 de dicho convenio disponen la necesidad de que los poderes públicos adopten medidas para promover una igualdad plena y efectiva, que en algunos casos deben consistir en medidas de discriminación positiva.

Cabe tener presente, igualmente, las directivas europeas en esta materia, como la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato n asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

La Ley establece una regulación común e integral de las medidas y las garantías básicas para el reconocimiento de la dignidad de la persona y del derecho a una mirada de igual a igual y el libre desarrollo de la personalidad. Estas medidas deben permitir alcanzar una protección real y efectiva contra cualquier forma o acto de discriminación o de intolerancia; deben hacer posible el disfrute en condiciones de igualdad, independientemente de cualquier circunstancia personal, social o profesional, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y deben garantizar la convivencia y la cohesión social.

Asimismo, la Ley dispone que se pueden establecer diferencias de trato por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1 si una norma con rango de ley lo autoriza o si resultan de decisiones generales de las

CVE-DOGC-B-20365030-2020

administraciones públicas destinadas a proteger a grupos por su especial situación de vulnerabilidad, o si por necesidades de acciones específicas deben mejorarse sus condiciones de vida o favorecer su inclusión social o su incorporación al mundo laboral o a diferentes bienes y servicios esenciales.

La no discriminación debe ser un principio informador del ordenamiento jurídico, de la actuación administrativa y de la práctica judicial y vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares. En este sentido, la Ley regula el ejercicio del derecho de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, a la no discriminación y a la igualdad de trato, fija los principios que deben regir la actuación de los poderes públicos en este ámbito, y establece una serie de medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir las formas de discriminación en el sector público y en el ámbito privado, de acuerdo con las competencias que la Generalidad tiene reconocidas.

Por tanto, mediante esta iniciativa normativa el legislador autonómico regula el ejercicio de un derecho de carácter estatutario que opera dentro de su ámbito territorial y genera auténticos derechos subjetivos, al tiempo que cumple un mandato que el Estatuto dirige a los poderes públicos. La Ley tiene carácter integral, dado que abarca todo tipo de discriminación e intolerancia, y se proyecta en los diferentes ámbitos de la vida y la convivencia, sin perjuicio de regulaciones sectoriales más específicas en que tiene carácter supletorio.

Finalmente, pues, con la presente ley se pretende crear un instrumento normativo eficaz contra todo tipo de discriminación que pueda sufrir cualquier persona y en cualquier ámbito, que combine las medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras de acuerdo con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La Ley consta de cincuenta y dos artículos estructurados en cinco títulos. El título I, de disposiciones generales, incluye el objeto, el ámbito de aplicación subjetivo, objetivo y territorial, los principios generales de actuación de la Administración y la definición de términos fundamentales para entender el alcance del derecho de todas las personas a la igualdad de trato y a la no discriminación y a vivir con dignidad.

El título II presenta los dieciséis ámbitos de aplicación material de la Ley, desde el empleo y la función pública hasta los cuerpos y fuerzas de seguridad, pasando por la educación, la vivienda, la Administración de justicia o los medios de comunicación y las redes sociales, entre otros.

El título III, sobre la defensa y la promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, estructurado en dos capítulos, establece las medidas y disposiciones de garantía y los medios de análisis y fomento de este derecho.

El título IV establece los instrumentos que deben servir para proteger y promover la igualdad de trato y la no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad. Se divide en tres capítulos. El primer capítulo crea el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación para velar por el cumplimiento de la presente ley, que está adscrito al departamento competente en la materia y debe rendir cuentas ante el Parlamento, integrado, por un lado, por un comité de expertos que puede intervenir en procedimientos de instrucción y sanción y elaborar informes, generalmente facultativos y no vinculantes, salvo en los casos en que la Administración sea parte en el procedimiento que evalúe; y, por otro, por una comisión, de carácter independiente, de seguimiento del cumplimiento de la Ley. El segundo capítulo regula tres mecanismos de seguimiento y protección: el Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación; el Observatorio de la Discriminación, y la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como un espacio, esta última, de participación ciudadana y como órgano consultivo de las administraciones. El tercer capítulo regula los instrumentos de apoyo a las víctimas, como protocolos de atención o campañas de sensibilización y divulgación.

El título V establece el régimen sancionador.

La parte final consta de diez disposiciones adicionales, que establecen, entre otras cuestiones, el mandato al Gobierno para nombrar a la dirección del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para aprobar el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública; la modificación de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en congruencia con lo establecido por la presente ley; la aplicación del régimen sancionador a los entes locales y la referencia al régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona, así como la evaluación del impacto social de la Ley. Las tres disposiciones transitorias establecen el régimen transitorio con relación a los procedimientos sancionadores en el ámbito de la Administración, a la competencia en procedimientos relativos a la Ley 11/2014 y a la competencia de la secretaría general del departamento competente en materia de no discriminación mientras no se constituya el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Las tres disposiciones finales establecen el carácter supletorio de la presente ley respecto a la legislación sectorial específica, el mandato al Gobierno para el desarrollo de la Ley y su entrada en vigor, que dispone que sea al cabo de un mes de su publicación.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

1. El objeto de la presente ley es garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y erradicar cualquier actuación o comportamiento que puedan atentar contra la dignidad de las personas y contra el libre desarrollo y la libre expresión, sin ningún tipo de discriminación, de la propia personalidad y de las capacidades personales.

2. La Ley regula los derechos y las obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, al efecto de lo dispuesto por el apartado 1, y establece los principios de actuación que deben regir las medidas de los poderes públicos destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, tanto en el sector público como en el ámbito privado.

3. La finalidad de la presente ley es evitar cualquiera de las formas de discriminación que toman por pretexto cualquiera de los siguientes motivos:

a) Origen territorial o nacional y xenofobia.

b) Sexo o género, orientación o identidad sexual, y cualquier forma de LGBTIfobia o de misoginia.

c) Edad.

d) Raza, origen étnico o color de piel, y cualquier forma de racismo como el antisemitismo o el antigitanismo.

e) Lengua o identidad cultural.

f) Ideología, opinión política o de otra índole o convicciones éticas de carácter personal.

g) Convicciones religiosas, y cualquier manifestación de islamofobia, de cristianofobia o de judeofobia.

h) Condición social o económica, situación administrativa, profesión o condición de privación de libertad, y cualquier manifestación de aporofobia o de odio a las personas sin hogar.

i) Discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional.

j) Alteraciones de la salud, estado serológico o características genéticas.

k) Aspecto físico o indumentaria.

l) Cualquier otra característica, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida, que sean reconocidas por los instrumentos de derecho internacionales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo, objetivo y territorial

La presente ley se aplica a todas las personas físicas y jurídicas, tanto del sector público como del ámbito privado, situadas o que actúen en el territorio de Cataluña, en todos los ámbitos de actuación y con independencia de que operen de forma personal, presencial y directa, en el entorno de las redes sociales o por medios telemáticos con origen o destino en el ámbito territorial de Cataluña.

Artículo 3. Principios generales de actuación de la Administración

1. Las administraciones públicas y el Síndic de Greuges, en el ámbito de sus competencias, deben velar por garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en los ámbitos a los que se refiere la presente ley.

2. Los profesionales de las administraciones públicas y de los servicios sostenidos con fondos públicos y los que hacen tareas de prevención, intervención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el ocio, y la comunicación, si tienen conocimiento de una situación de riesgo o una sospecha fundada de discriminación o violencia, tienen el deber de comunicarlo a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

3. A los efectos de lo establecido por el apartado 2, el Gobierno debe elaborar un protocolo de actuación y poner en marcha la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación para velar por la igualdad de trato en la Administración pública.

Artículo 4. Definiciones

A los efectos de la presente ley se entiende por:

a) *Acciones positivas*: las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, si procede, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social, que se deben aplicar mientras subsistan las situaciones de discriminación que las justifican.

b) *Ajustes razonables*: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que, sin imponer ninguna carga desproporcionada o indebida, se aplican, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. La carga no puede considerarse desproporcionada si es suficientemente compensada por las medidas en el marco de la política a favor de las personas con discapacidad.

c) *Antisemitismo*: la hostilidad o el prejuicio hacia los judíos como grupo religioso o étnico, que se manifiesta como odio hacia un individuo o como persecución institucionalizada y violenta del colectivo.

d) *Aporofobia*: el rechazo, el desprecio o el odio hacia las personas pobres, sin techo o sin hogar.

e) *Acoso discriminatorio*: cualquier comportamiento basado en algunos de los motivos a los que se refiere el artículo 1 que tiene por objetivo atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, vejatorio, humillante u ofensivo.

f) *Bifobia*: la aversión o la discriminación contra las personas bisexuales.

g) *Capacitismo*: la aversión o la discriminación contra las personas con diversidad funcional.

h) *Coeducación*: la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

i) *Conducta o discurso de odio*: toda conducta que promueva, propague, incite o justifique la intolerancia, la discriminación y la violencia hacia personas o grupos que evidencian la diversidad de la condición humana.

j) *Discriminación*: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1 que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, a menos que la medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y que los medios para su consecución sean apropiados y necesarios. Se puede producir discriminación de forma directa, indirecta, por asociación o por error, y también pueden darse discriminaciones múltiples.

k) *Discriminación de segundo orden*: el maltrato ejercido contra personas o grupos de personas por el hecho de defender a personas o grupos discriminados.

l) *Discriminación directa*: la discriminación que se produce cuando una persona es tratada de una forma menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

m) *Discriminación indirecta*: la discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica pretendidamente neutros son susceptibles de causar un perjuicio mayor a una persona por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

n) *Discriminación múltiple*: la discriminación que se produce cuando una persona sufre una forma agravada y específica de discriminación como consecuencia de la concurrencia o la interacción de diversos motivos de discriminación.

o) *Discriminación por asociación*: la discriminación que se produce cuando una persona o el grupo al que se le asocia es objeto de discriminación, real o atribuida, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

p) *Discriminación por error*: la discriminación que se produce cuando una persona es objeto de ella por el hecho de haberle atribuido erróneamente alguna característica, circunstancia o condición.

q) *Discriminación por estigmatización*: el proceso por el que un grupo con poder define lo que es normal y deja

CVE-DOGC-B-20365030-2020

fuera de esta definición otras conductas que, en consecuencia, son consideradas no normativas.

r) *Discriminación por razón de género*: la situación discriminatoria en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una forma menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que fomentan la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

s) *Edadismo*: la estereotipación y la discriminación contra personas o grupos en base a su edad.

t) *Estigmatización*: la atribución de cualidades negativas y despectivas sobre un grupo o colectivo de personas, que son tratadas con prejuicios y, en consecuencia, son consideradas no normativas.

u) *Feminicidios y violencias machistas*: las diversas agresiones que sufren las personas por razón de género y del tejido normativo, de roles y de patrones de relación que se derivan de ellos. Los asesinatos machistas son la práctica más extrema de las violencias machistas.

v) *Homofobia*: la aversión o la discriminación contra las personas homosexuales.

w) *Orden, inducción, instrucción o recomendación de discriminar*: cualquier instrucción o conducta similar llevada a cabo por una autoridad, un órgano o un superior jerárquico que implique una discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

x) *Racismo*: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de raza, color de piel, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

y) *Represalia discriminatoria*: cualquier trato adverso de la Administración contra una persona o grupo de personas por el hecho de haber presentado alguna queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el objetivo de impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que son o han sido sometidas, o contra las personas que colaboran o participan en un procedimiento iniciado a raíz de esta queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso. Quedan excluidos los supuestos que puedan ser constitutivos de ilícito penal.

z) *Romafobia* o *antigitanismo*: la forma específica de racismo, social e institucional, con el pueblo gitano, que se da de una forma particularmente persistente, violenta, recurrente y banalizada.

a') *Situación administrativa*: cualquiera de las situaciones en que una persona se puede encontrar en Cataluña, sea la que define el estado de una persona inmigrada, sea la de regularidad o irregularidad según si la persona tiene o no tiene una autorización de residencia o de residencia y de trabajo que la habilite, respectivamente, para residir o para vivir y desarrollar una actividad laboral, sea la de las personas que están empadronadas.

b') *Transfobia*: la aversión o la discriminación contra las personas transexuales.

c') *Victimización secundaria*: el maltrato adicional ejercido contra personas que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso, represalia o intolerancia como consecuencia directa o indirecta de los déficits, las duplicidades o las fragmentaciones de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones de otros agentes implicados.

d’) *Xenofobia*: el odio, la hostilidad o el rechazo hacia personas que son de origen extranjero o que son percibidas como extranjeras.

Artículo 5. Alcance del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

1. El derecho a la igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundamentada en alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere la presente ley.

2. No se puede considerar discriminación la diferencia de trato que se derive de disposiciones, conductas, actos, criterios, omisiones o prácticas que tengan por objeto revertir, corregir, reparar o paliar situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural. En caso de discriminación múltiple, la justificación de la diferencia de trato se debe cumplir respecto de cada uno de los motivos de discriminación.

3. Las acciones positivas o diferencias de trato son admitidas y se deben promover si una norma con rango de ley lo autoriza o si resultan de decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a los

CVE-DOGC-B-20365030-2020

grupos de población vulnerables mediante acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su inclusión social, su incorporación al mundo laboral o su acceso a bienes y servicios esenciales.

Título II. Ámbitos de aplicación material del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 6. Ocupación y función pública

1. Las administraciones públicas deben establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto en la empresa privada como en la función pública, y velar por que no se produzca ninguna situación de discriminación de acuerdo con la presente ley, y, en el marco de la normativa aplicable, aplicar medidas de acción positiva y de reversión, corrección, reparación y paliación de situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural, proporcionadas a las necesidades específicas de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de los colectivos infrarrepresentados en el empleo y la función pública.

2. El Gobierno, para el cumplimiento de lo establecido por el apartado 1, debe aplicar medidas para:

a) Garantizar de una manera real y efectiva, a través de la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y empleo, al personal de la Administración de la Generalidad, tanto funcionario como laboral.

b) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas en el sector público y en el ámbito privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.

c) Asegurar la cooperación interadministrativa para velar por la formación especializada y la debida capacitación de los profesionales en materia de igualdad de trato y no discriminación.

d) Proteger las condiciones laborales en la incorporación al mundo laboral, evitar las desigualdades de sueldo y reducir la discriminación machista.

3. El Gobierno debe velar por la aplicación de la normativa de igualdad de trato y no discriminación, especialmente, en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción para que no haya discriminación directa ni indirecta por ninguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1, tanto en la empresa privada como en la función pública, y, en este sentido, debe remover los obstáculos y los impedimentos que dificultan el acceso al empleo, la formación y la promoción.

Artículo 7. Negociación colectiva

1. Las administraciones públicas, los sindicatos y las patronales, en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva, deben cumplir la normativa de igualdad de trato y no discriminación para la prevención, corrección y erradicación de cualquier forma de discriminación en la regulación y la negociación de las condiciones de trabajo, y adoptar las medidas de fomento del diálogo con los agentes sociales y económicos más representativos para establecer códigos de conducta, planes de gestión de la diversidad y buenas prácticas.

2. Los representantes de los trabajadores deben velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y, en particular, por la aplicación de medidas de acción positiva y la consecución de los objetivos que persiguen.

Artículo 8. Organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley deben respetar el derecho a la igualdad de trato en la adhesión, la inscripción o afiliación y en la participación de los miembros en la estructura orgánica y el funcionamiento de la organización.

Artículo 9. Espacios de participación política, cívica y social

CVE-DOGC-B-20365030-2020

1. Las administraciones públicas deben garantizar que el acceso a las diferentes formas de participación política, cívica y social y el uso de los medios de comunicación se produce en condiciones de igualdad y equidad y velando por garantizar y fomentar los principios de igualdad de trato y no discriminación.

2. Las administraciones públicas deben promover la creación de espacios para asegurar la participación de la sociedad civil en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Artículo 10. Educación

1. El departamento competente en materia educativa, las universidades y los centros educativos, independientemente de su titularidad, deben garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación o de acoso discriminatorio en los centros educativos, de acuerdo con los principios rectores del sistema educativo que establece la legislación específica en materia educativa y lo que determinan los tratados y convenios internacionales que garantizan los derechos y las libertades fundamentales, entre ellos la escuela inclusiva y la coeducación.

2. El departamento competente en materia educativa debe garantizar el derecho a una escuela inclusiva, que evite la segregación escolar, y de calidad, independientemente de las capacidades o las limitaciones, el origen, el género, la orientación sexual o las circunstancias personales y económicas. Asimismo, debe garantizar el acceso al sistema educativo y la permanencia en el sistema en condiciones de igualdad, con independencia de la titularidad de los centros, y, a tal efecto, debe:

a) Velar por que los procedimientos de admisión a los centros públicos y concertados se orienten a reducir la segregación escolar.

b) Velar por que en los procedimientos de admisión a los centros educativos públicos, concertados y privados y durante la escolarización en estos centros el alumnado no sufra ninguna forma de discriminación.

c) Establecer medidas específicas para garantizar la permanencia en el sistema educativo de los menores pertenecientes a minorías étnicas.

d) Fomentar la coeducación como sistema educativo para cambiar los comportamientos que perpetúan el patriarcado en la enseñanza, y hacerlo con la cooperación entre profesorado, familias y alumnado con el objetivo de crear espacios realmente igualitarios.

e) Poner a disposición de los centros educativos los recursos, humanos y materiales, así como la formación adecuada del profesorado y del personal no docente necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación.

3. El departamento competente en materia educativa, las universidades y los centros educativos, independientemente de su titularidad, deben garantizar la atención debida a los alumnos que, por alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere la presente ley, tengan necesidades específicas de protección, ayuda y apoyo educativo, porcentajes más elevados de absentismo, abandono escolar o fracaso escolar, imposibilidad económica de hacer actividades o segregación, y que esta atención se dé también entre todos los miembros integrantes de la comunidad, mediante la aplicación de acciones positivas, acciones indirectas, acciones compensatorias y otras acciones educativas que procedan.

4. El contenido de la formación inicial y permanente del profesorado y las competencias curriculares de todas las etapas educativas deben otorgar una atención especial al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, y también al resto de principios de la escuela inclusiva a los que hace referencia la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, por medio de acciones formativas específicas y, por consiguiente, deben incluir una formación reglada, obligatoria y específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación para el personal docente, con el objetivo de velar por una escuela coeducadora e inclusiva, que fomente las enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación en los planes de estudio que procedan.

5. Las autoridades rectoras del sistema de educación superior, profesional y universitaria deben garantizar el cumplimiento de los principios generales de actuación de la presente ley y, a tal efecto, deben implantar las competencias para aplicar procedimientos y promover actitudes que favorezcan la igualdad de trato y la no discriminación, y aplicarlos en todos los estamentos de la comunidad universitaria y de la educación en el tiempo libre.

6. Los centros educativos deben cumplir los criterios de igualdad de trato y no discriminación a los que obliga la presente ley, incluida la no segregación por sexos, para poder ser beneficiarios del concierto educativo o de cualquier otra forma de financiación con fondos públicos.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

7. El departamento competente en materia educativa, de acuerdo con el principio de coeducación, debe velar por que se respete, en todo el sistema educativo, en los centros y las entidades de formación, en la educación de adultos, en la formación de madres y padres, en las actividades deportivas escolares y en las actividades de ocio infantil y juvenil, la diversidad en cuanto a la religión o las convicciones, la capacidad o la discapacidad, la edad, el origen racial o étnico, la diversidad sexual y afectiva, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, los diferentes modelos de familia o cualquier otra condición social o personal a los que se refiere la presente ley. En este sentido, dicho departamento:

a) Debe incorporar el principio de coeducación en los planes de acción tutorial y los planes y reglamentos de convivencia de los centros educativos.

b) Debe velar por que los contenidos de los materiales escolares, educativos y formativos, en cualquier formato, y el lenguaje que se emplee en ellos tengan en cuenta la diversidad y eviten cualquier tipo de discriminación por este motivo.

c) Debe garantizar el desarrollo de lo establecido por este artículo y velar por que las escuelas, los institutos y demás centros educativos constituyan un entorno amable, en el que los alumnos y los profesores puedan vivir de una manera natural la diversidad, y contribuyan a crear modelos positivos para la comunidad educativa.

Artículo 11. Salud

1. El departamento competente en materia de salud y los centros sanitarios, tanto públicos como privados, en el ámbito de sus competencias, no pueden aplicar ningún criterio ni medida que provoquen una situación discriminatoria, y deben velar por garantizar los principios de igualdad de trato y no discriminación y la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los centros, a los bienes, a las prestaciones y a los servicios sanitarios, y también por mantener la equidad territorial.

2. Nadie puede ser excluido de un tratamiento sanitario, especialmente los menores de edad y las personas embarazadas, incluida la interrupción del embarazo, por la concurrencia de factores como la discapacidad, la edad o enfermedades preexistentes o intercurrentes, o por el hecho de encontrarse en situación de sinhogarismo, salvo que razones médicas lo justifiquen.

3. El departamento competente en materia de salud debe garantizar las acciones destinadas a los grupos de población con necesidades sanitarias específicas, como las personas mayores, los niños y adolescentes, las personas embarazadas, las personas con discapacidad, las que padecen enfermedades mentales, crónicas, minoritarias, degenerativas o en fase terminal o síndromes incapacitantes, las portadoras de virus, las víctimas de maltrato, las supervivientes de violencia machista, incluida la violencia sexual, las personas con problemas de drogodependencia y adicciones sociales, las minorías étnicas, las personas transgénero, las personas sin hogar o en otras situaciones de precariedad habitacional, y, en general, las personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión o en situación de vulnerabilidad, con el fin de garantizar su acceso a los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades y en condiciones de disfrute efectivo.

4. El departamento competente en materia de salud debe aplicar planes y programas de adecuación sanitaria y planes de formación y sensibilización dirigidos al personal sanitario, entre otras acciones para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación.

5. Las administraciones públicas deben velar por que las condiciones municipales para el empadronamiento no entrañen discriminación para las personas migrantes en situación administrativa irregular o para otros colectivos vulnerables.

6. El departamento competente en materia de salud debe garantizar las medidas para la no discriminación por razón de enfermedad y, a tal efecto, debe:

a) Promover la eliminación de todas las actitudes, normas y prácticas que generan estigma, discriminación o trato diferenciado por motivos de enfermedad en los ámbitos laboral, social, escolar y económico, e impulsar el estudio y la revisión de las limitaciones actuales por estos motivos en el acceso al empleo y los servicios, con el objetivo de modificar la normativa que no se adecua a las necesidades sanitarias actuales.

b) Incidir en las medidas de protección contra la discriminación por este motivo, y ampliar la protección a la familia y al entorno de la persona afectada por la enfermedad.

c) Hacer campañas sobre la importancia de hacer un uso respetuoso y adecuado del lenguaje en los medios de comunicación, para evitar las connotaciones negativas de las enfermedades y la estigmatización por motivos de salud por parte de la sociedad y de la opinión pública.

7. El departamento competente en materia de salud debe aplicar las medidas para asegurar que no se

CVE-DOGC-B-20365030-2020

producen discriminaciones por razón de sexo o género en la atención sanitaria, tanto en la prescripción de tratamientos y medicamentos como en los tiempos de espera, y establecer los mecanismos de monitorización y control, introduciendo la perspectiva de género en los protocolos, especialmente en las indicaciones de priorización de los casos, así como las actuaciones necesarias a tal efecto.

8. Los centros sanitarios y los equipamientos médicos deben tener en cuenta los criterios de accesibilidad necesarios para que todas las personas puedan hacer uso de ellos en igualdad de condiciones.

Artículo 12. Servicios sociales

1. Las administraciones públicas deben garantizar la prestación de los servicios sociales sin ningún tipo de discriminación y su uso efectivo en condiciones de igualdad, equidad y justicia redistributiva, en los términos que establece la normativa de servicios sociales.

2. A los efectos de lo dispuesto por el apartado 1, las políticas y las actuaciones de los servicios sociales deben basarse en la igualdad, la inclusión, la solidaridad, la justicia social, la equidad, el respeto a la dignidad humana y la atención centrada en la persona; deben facilitar el acceso a las medidas necesarias para las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, y deben procurar la atención prioritaria y la cobertura de las necesidades básicas, la autonomía personal y la atención a la dependencia de las personas en situación de vulnerabilidad.

3. Las administraciones públicas deben garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso a los derechos, los servicios, las prestaciones y las ayudas sociales a todas las personas y en las mismas condiciones.

Artículo 13. Atención a niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad

Las administraciones públicas, las entidades y las personas incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de la presente ley deben garantizar los derechos de niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad o trastorno mental, minorías culturales y religiosas y jóvenes migrantes solos a una vida digna, a la autonomía personal y a no ser sujetos de discriminación, y deben establecer, en su caso, las acciones positivas destinadas a su protección, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, favorecer su incorporación al mundo laboral o su acceso a bienes y servicios esenciales, promover su empoderamiento y garantizarles el acompañamiento necesario para poder desarrollar su proyecto de vida.

Artículo 14. Vivienda

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben garantizar que las políticas de vivienda respeten y promuevan el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación y, a tal efecto, deben tener en cuenta las necesidades de los grupos con más dificultades para acceder a la vivienda, especialmente, las personas sin hogar, cuya situación de discriminación está directamente vinculada a la falta de vivienda, entre otros factores.

2. Las autoridades competentes en vivienda y ordenación urbana deben impulsar políticas integrales de inclusión en materia de vivienda y, a tal efecto, deben aplicar todas las medidas necesarias para:

a) Garantizar la igualdad de trato en el acceso, la atribución, la disponibilidad, la calidad y el disfrute de la vivienda, especialmente, de las personas más vulnerables, como las pertenecientes a minorías étnicas, las personas sin hogar, las personas con discapacidad, las migrantes y las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia de género, y erradicar los núcleos de infravivienda. A estos efectos deben elaborar planes y programas de vivienda y de ordenación urbanística que eviten, también, la concentración, en viviendas, urbanizaciones o barrios, de personas o grupos afectados por algún motivo de discriminación.

b) Garantizar el derecho a la vivienda y el derecho de acceso a los suministros básicos de agua potable, gas y electricidad, respetando el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

c) Evitar la exclusión de las personas mayores y la gentrificación, y eliminar todos los requisitos en el acceso a la vivienda social y a las ayudas para cubrir los gastos energéticos que discriminan a los colectivos vulnerables, como, entre otras, la exigencia de demostrar un período de residencia en Cataluña establecida únicamente para las personas inmigradas.

d) Promover el acceso a servicios de acogida temporal de personas en situación de exclusión social que no disponen de las condiciones sociofamiliares y de atención necesarias para permanecer en su vivienda cuando

CVE-DOGC-B-20365030-2020

esta situación se debe a una causa de discriminación o está agravada por tal circunstancia discriminatoria.

e) Velar por que los planes para la erradicación del chabolismo o de los asentamientos informales cumplan las garantías internacionales contra los desalojos forzosos, y no provoquen un impacto desproporcionado en algunos grupos o minorías en situación de especial vulnerabilidad ni impliquen ningún tipo de discriminación.

f) Promover la diversidad y la cohesión sociales en los barrios y los sectores residenciales de las ciudades y los pueblos, como garantía de una adecuada integración en el entorno urbano, y prevenir fenómenos de segregación, exclusión, discriminación o acoso por razones socioeconómicas, demográficas, de género, culturales, religiosas, de situación administrativa o de cualquier otro tipo.

g) Velar por erradicar cualquier discriminación en el ejercicio del derecho a la vivienda, mediante el establecimiento de medidas de acción positiva en favor de colectivos vulnerables y de la penalización de conductas discriminatorias en el acceso a la vivienda.

3. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento o intermediación inmobiliaria, tanto públicos como privados, deben respetar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en las operaciones comerciales, tanto para viviendas como para locales de negocio, y, en particular, tienen prohibido:

a) Rechazar una oferta de compra o de arrendamiento, rechazar el inicio de las negociaciones o impedir o denegar, de cualquier otra manera, la compra o el arrendamiento de una vivienda por cualquier motivo de discriminación, especialmente por razón de situación administrativa irregular, con ocasión de una oferta pública de venta o arrendamiento.

b) Discriminar a una persona en los términos o las condiciones de venta o de arrendamiento de una vivienda sobre la base de cualquiera de los motivos a los que hace referencia la letra *a*.

Artículo 15. Establecimientos y espacios abiertos al público

1. Las administraciones públicas deben garantizar las condiciones de acceso, permanencia, uso y disfrute de los establecimientos y los espacios abiertos al público, de los espectáculos públicos y de las actividades recreativas en ausencia de cualquier forma de discriminación y de intolerancia.

2. La prohibición de discriminación a la que hace referencia el apartado 1 comprende tanto las condiciones de acceso como las de permanencia en los locales o establecimientos, así como el uso y disfrute de los servicios que se prestan en ellos, y se entiende sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades y servicios destinados exclusivamente a grupos identificados por algunos de los motivos de discriminación a los que se refiere el artículo 1.

3. Los titulares de los establecimientos y locales abiertos al público y los organizadores de espectáculos públicos o actividades recreativas tienen las siguientes obligaciones:

a) Hacer conocer en espacios visibles, accesibles para todas las personas, adaptados a la lectura fácil y, si procede, con un sistema pictográfico y accesible complementario, los criterios y, de una manera explícita, las limitaciones derivadas del ejercicio del derecho de admisión.

b) Comunicar los criterios del derecho de admisión, con carácter previo a su aplicación, a las administraciones públicas competentes, que deben autorizarlos si así lo dispone la normativa aplicable.

c) Impedir el acceso o expulsar de los locales, con el auxilio, si es necesario, de los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos a:

1º. Las personas que violenten de palabra o de hecho a otras personas por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

2º. Las personas que lleven o exhiban públicamente símbolos, indumentaria u objetos que inciten a la violencia o a la discriminación.

4. Los establecimientos comerciales están obligados a poner a disposición de cualquier persona que lo solicite hojas de reclamación, así como cualquier otro documento de interés, en lectura fácil.

5. Queda prohibida la difusión de publicidad discriminatoria en establecimientos y espacios abiertos al público.

Artículo 16. Medios de comunicación social y sociedad de la información

1. Los medios de comunicación social, tanto públicos como privados, independientemente del canal de difusión,

CVE-DOGC-B-20365030-2020

están obligados a:

a) Respetar el derecho de las personas a la igualdad de trato y a vivir con dignidad, y evitar toda forma de discriminación y estigmatización en el tratamiento de la información, en los contenidos y en la programación, incluidos los mensajes comerciales y la publicidad.

b) Garantizar la presencia, la visibilidad y los referentes positivos de personas de los colectivos y las minorías afectados por alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere el artículo 1, así como el análisis de expertos de reconocido prestigio en materia de igualdad de trato y no discriminación.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, sin interferir en la independencia de los medios de comunicación social y de las empresas de tecnologías de la información, deben promover en ellos la adopción de códigos deontológicos y acuerdos de autorregulación, libres de prejuicios discriminatorios y de estereotipos, que contribuyan a:

a) Promover el uso de un lenguaje respetuoso, en especial, de un lenguaje que no sea sexista, ni clasista, ni racista, ni xenófobo, ni LGBTIfóbico, ni discriminatorio en general, que contribuya a erradicar el uso de terminología peyorativa en los medios, incluidos los mensajes comerciales y publicitarios.

b) Incidir en las competencias que tienen los medios de comunicación en el tratamiento y el afrontamiento de los posibles casos de discursos de incitación al odio.

c) Establecer cuotas paritarias y aumentar la representatividad de todos los colectivos a los que se refiere el artículo 1.

d) Mejorar la efectividad en la prevención y la eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad.

3. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben velar por promover la retirada de contenidos discriminatorios de los proveedores de Internet.

4. Las administraciones públicas deben llevar a cabo campañas de concienciación para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación en los medios de comunicación; promover en ellos actividades de información sobre los colectivos a los que se refiere la presente ley; fomentar la reflexión, impartir formación sobre las diferentes formas de evitar los discursos de incitación al odio y fortalecer en ellos la autorregulación en este ámbito.

5. El Consejo del Audiovisual de Cataluña, con relación a los medios de comunicación, tanto públicos como privados, debe:

a) Velar por que el código deontológico de los medios de comunicación se adecue a los principios de la presente ley.

b) Establecer recomendaciones sobre los usos lingüísticos y el tratamiento y el uso de las imágenes con relación a los ámbitos a los que se refiere la presente ley.

c) Garantizar que los contenidos de los medios de comunicación y la publicidad que emiten sea respetuosa con las personas y los colectivos a los que se refiere la presente ley.

d) Velar por que los medios de comunicación muestren en la programación la diversidad de condiciones y circunstancias a las que hace referencia el artículo 1.

e) Hacer un seguimiento de los contenidos que contravengan a la presente ley y elaborar un informe periódico, que debe entregar al Síndic de Greuges y presentar al Parlamento de Cataluña.

6. Los medios de comunicación, tanto públicos como privados, deben garantizar la cobertura informativa de la discapacidad de una manera inclusiva, que haga un uso correcto y respetuoso del lenguaje y evite el uso peyorativo de la terminología.

7. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben ejercer la potestad reguladora para:

a) Aprobar normas con relación a los proveedores de Internet y las redes sociales con el objetivo de reforzar la protección administrativa contra los discursos de odio que se puedan dar en los medios de comunicación social, e incidir en las competencias de los medios en el tratamiento y el afrontamiento de este tipo de discursos.

b) Sensibilizar a los medios de comunicación sobre la existencia de códigos éticos y de órganos autorreguladores, y promover su aplicación sin interferir en la independencia de estos medios.

c) Impartir formación a los profesionales de los medios de comunicación e inducirlos a la reflexión sobre las

CVE-DOGC-B-20365030-2020

diferentes formas de evitar los discursos de incitación al odio, y fortalecer la autorregulación en este ámbito.

8. Las administraciones públicas, mediante los órganos competentes, deben:

a) Garantizar la representatividad en los medios de comunicación de las personas y los colectivos víctimas de discriminación.

b) Aplicar protocolos de actuación en caso de incumplimiento de la presente ley con relación al tratamiento de contenidos e informaciones por parte de los medios de comunicación públicos.

Artículo 17. Cultura

1. Las administraciones públicas deben garantizar, en el acceso a la cultura y a la creación, así como en el disfrute de estas actividades, la ausencia de cualquier forma de discriminación y deben crear las condiciones para que dicho acceso se realice de forma equitativa.

2. Las administraciones públicas deben promover la creación y la difusión de contenidos que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito cultural sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

Artículo 18. Deporte

1. Toda práctica deportiva debe respetar la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación y estigmatización.

2. Las administraciones públicas deben garantizar, en el acceso a la práctica de actividad física y deportiva, la ausencia de cualquier forma de discriminación y deben crear las condiciones para que dicho acceso se realice de forma equitativa.

3. Las administraciones públicas deben promover acciones que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito deportivo sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

Artículo 19. Libertad religiosa

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben aplicar medidas para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación por razón de religión o creencia y garantizar que las políticas públicas respeten el derecho a la libertad religiosa en los términos que establece la legislación.

2. Las políticas públicas a las que hace referencia el apartado 1 deben garantizar la libertad religiosa en el espacio público, con respeto de los principios de pluralismo e igualdad de condiciones.

3. Las administraciones públicas deben velar especialmente por la no discriminación en el uso de indumentaria relacionada con la identificación étnica, cultural o religiosa en los ámbitos en los que se detectan más casos de discriminación, como el educativo, el laboral y el sanitario, y emprender medidas para evitarlo.

Artículo 20. Administración de justicia

Las actuaciones de la Administración de justicia, en el ámbito de las competencias propias de la Generalidad, o en su caso, de las administraciones locales deben respetar el derecho a la igualdad de trato y evitar toda forma de discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 21. Cuerpos y fuerzas de seguridad

1. El Cuerpo de Mossos d'Esquadra, la policía local y también los trabajadores de empresas de seguridad privada deben respetar el derecho a la igualdad de trato en sus actuaciones y evitar toda forma de abuso o de discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

2. Los servicios policiales y las fiscalías encargadas de los procedimientos judiciales especializados en los delitos de odio deben establecer marcos de actuación en el ámbito local, regional y nacional, institucionalizarlos y promover su aplicación, con la finalidad de fomentar el diálogo y la cooperación regular y sostenible con los grupos vulnerables.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

3. Los funcionarios encargados de aplicar la presente ley están obligados, de forma general, a no discriminar en el ejercicio de las funciones que les son propias y a proteger a las víctimas de discriminación garantizándoles la investigación de las denuncias, la información de sus derechos y el acceso a la justicia.

4. Quedan prohibidos, entre otros, los siguientes comportamientos:

a) El uso de criterios raciales, basados en el aspecto físico del individuo, como el color de piel, las facciones, la pertenencia a un grupo racial o étnico o cualquier otra característica similar, en las detenciones, los interrogatorios, los registros, los controles de identidad y, en general, en la actividad de vigilancia de las fuerzas y cuerpos de seguridad, especialmente en la actividad de vigilancia de los centros penitenciarios y de los centros de internamiento de extranjeros.

b) El trato discriminatorio en los procedimientos de detención, deportación y expulsión.

5. Los sujetos responsables del cumplimiento de la Ley deben establecer un sistema de registro y vigilancia de incidentes racistas, homofóbicos y transfóbicos, así como del grado en que estos incidentes son tratados judicialmente, y velar por el buen funcionamiento de este sistema de control.

6. Las administraciones públicas deben establecer programas de sensibilización y formación sobre el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito de la Administración de justicia y de las fuerzas y cuerpos de seguridad, y adoptar medidas que tengan en cuenta la diversidad de la sociedad.

Título III. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Capítulo I. Garantías del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 22. Medidas de protección contra la discriminación

1. Las administraciones públicas deben aplicar los métodos e instrumentos necesarios para detectar las situaciones discriminatorias y proteger a las víctimas de discriminación, y deben adoptar medidas preventivas y aplicar las medidas adecuadas para el cese de estas situaciones.

2. Las administraciones públicas deben establecer las medidas específicas para abordar todos los casos de discriminación y, en especial, las dirigidas a personas afectadas por discriminación múltiple, que se pueden concretar en medidas de acción positiva aplicadas desde la perspectiva de la interseccionalidad, de forma que tengan en cuenta la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas por el apartado 1 da lugar a responsabilidades administrativas.

4. En el procedimiento administrativo de instrucción de un caso de discriminación, si la persona que alega haberla sufrido aporta indicios racionales y fundamentados, se debe aplicar la inversión de la carga de la prueba sobre cuya base corresponde a la parte que ha infligido la discriminación probar que su comportamiento no ha sido discriminatorio.

5. Los hechos o los indicios por los que se puede presumir la existencia de discriminación pueden ser probados por cualquier prueba admitida en derecho, sin perjuicio de los procedimientos que se tramiten y de las medidas adoptadas al amparo de las normas de organización, convivencia o disciplina de las instituciones y los servicios públicos.

6. El órgano administrativo o sancionador, de oficio o a instancia de parte, puede solicitar informes o dictámenes a los órganos competentes en materia de igualdad.

7. Los instrumentos para la protección de la igualdad de trato y la no discriminación son los regulados por el título IV de la presente ley.

Artículo 23. Medidas específicas de apoyo a las víctimas de discriminación

1. Las administraciones públicas deben prestar una atención integral real y efectiva a las víctimas de acciones

CVE-DOGC-B-20365030-2020

discriminatorias, de intolerancia y de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1. Dicha atención comprende el asesoramiento, la asistencia, especialmente la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral.

2. Las administraciones públicas deben poner en marcha un punto de información para ofrecer una atención integral y multidisciplinaria a las víctimas de discriminación e intolerancia por cualquier de los motivos a los que se refiere el artículo 1, y pueden establecer contratos con entidades sociales especializadas para la atención a las víctimas y otros sujetos, de conformidad con lo dispuesto por la normativa europea y la básica estatal en materia de contratación pública.

3. La atención a las víctimas de agresiones o de acciones de incitación al odio en el ámbito de las nuevas tecnologías o en las redes sociales debe recibir un tratamiento específico.

Artículo 24. Tutela administrativa y judicial y medidas de reparación de las víctimas de discriminación

1. La tutela administrativa y la judicial ante las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación deben comprender, según el caso, la adopción de todas las medidas necesarias dirigidas al cese inmediato de la discriminación, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho.

2. Los daños deben ser valorados atendiendo a las circunstancias del caso concreto y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, y también, en su caso, a la difusión o a la audiencia del medio a través del cual se haya producido.

3. Las medidas de reparación deben incluir no solo una posible indemnización económica, sino también las que establecen los artículos 45, 46 y 47 del título V, entre otros tipos de medidas, si proceden.

Artículo 25. Efectos de la contravención de la Ley

1. Contravenir a la presente ley y a las normas de su desarrollo es causa de nulidad de las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos y puede dar lugar a las responsabilidades que establece la legislación, incluidas las patrimoniales.

2. Toda persona que cause discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1 debe responder del daño causado.

3. Si la discriminación a que se refiere el apartado 2 queda acreditada, el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta los daños y perjuicios causados, incluido el daño moral.

4. Los daños deben ser valorados de conformidad con lo establecido por el artículo 24.2.

5. Los empresarios y los prestadores de bienes y servicios son responsables del daño causado si la discriminación, incluido el acoso, se produce en su ámbito de organización o dirección y no han cumplido las obligaciones de la presente ley.

6. La resolución del expediente sancionador debe resolver de manera expresa sobre la forma en que la persona responsable de la discriminación debe reparar el daño causado a la persona o personas afectadas, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 50 para los procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública y de las sanciones que establece el título V.

Artículo 26. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y contra la discriminación

1. Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 34.d, si una autoridad pública, con motivo del ejercicio de sus competencias, tiene conocimiento de un supuesto de discriminación debe incoar, si es competente para hacerlo, el correspondiente procedimiento administrativo en el que se puedan acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación, o, de no tener competencia para ello, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido por la legislación en materia de procedimiento administrativo común.

2. Sin perjuicio de la legitimación individual de la persona afectada, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y usuarios y las asociaciones y

CVE-DOGC-B-20365030-2020

organizaciones constituidas legalmente que tengan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos humanos o de los colectivos y derechos a los que se refiere la presente ley, y cumplan los requisitos del apartado 4, pueden tener la consideración de persona interesada en los procedimientos administrativos en los que la Administración deba pronunciarse con relación a una situación de discriminación, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. Si la persona o las personas afectadas son una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, dicha autorización no es necesaria, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan participar en el procedimiento.

3. Los sindicatos, los partidos políticos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y usuarios y las asociaciones y organizaciones constituidas legalmente que tengan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos humanos están legitimadas para defender los derechos y los intereses de las personas afiliadas y asociadas en procesos judiciales civiles, contenciosos administrativos y sociales, siempre que tengan su autorización expresa, de acuerdo con la legislación procesal aplicable.

4. Los requisitos que deben reunir las entidades a las que se refiere el apartado 2 son:

a) Haberse constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del procedimiento correspondiente, salvo que ejerzan las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que las integran o de las personas que las representan.

b) Desarrollar su actividad en territorio catalán.

5. La Administración de la Generalidad y las entidades locales, en el marco de lo que establece la presente ley, pueden personarse en los procedimientos penales por hechos delictivos motivados por odio o discriminación en la forma y las condiciones establecidas por la legislación procesal. La personación de las entidades públicas debe ejercerse con el consentimiento de la víctima, siempre que ello sea posible.

Capítulo II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y medidas de acción positiva

Artículo 27. Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, los poderes públicos, la Administración de justicia, los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos y privados y las autoridades públicas deben adoptar medidas de acción positiva y deben impulsar políticas para fomentar la igualdad de trato en el ámbito privado y para lograr acuerdos, en esta materia, entre los diferentes sectores sociales y económicos.

2. Las administraciones públicas deben promover que organizaciones y empresas lleven a cabo acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno o en el entorno social de estas organizaciones y empresas, que tienen el derecho de ser asesoradas por la Administración en el proyecto y la aplicación de dichas acciones y también el deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre las acciones adoptadas.

3. Los instrumentos para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación son los regulados por el título IV de la presente ley.

Artículo 28. Planificación estratégica para la igualdad de trato y la no discriminación

1. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación es el documento que determina los ejes, las líneas estratégicas, los objetivos, las medidas y el presupuesto necesario para prevenir, erradicar y corregir toda forma de discriminación por razón de las condiciones y las circunstancias a las que se refiere el artículo 1.

2. Corresponde al departamento competente en materia de no discriminación la preparación, el seguimiento y la evaluación del Plan para la igualdad de trato y la no discriminación, garantizando la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases; al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, su análisis y redacción, y al Gobierno su aprobación.

3. La redacción del Plan para la igualdad de trato y la no discriminación debe garantizar el cumplimiento de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, con respecto a la paridad mínima.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

Los trabajos de análisis y elaboración del Plan no se pueden iniciar hasta que no se cumpla dicha paridad.

4. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación tiene carácter cuatrienal. A la finalización de cada cuatrienio el departamento competente en esta materia debe hacer una evaluación de las actividades llevadas a cabo y de los criterios de actuación y las medidas contenidos en la estrategia.

5. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación debe incorporar, de forma prioritaria:

a) Una diagnosis exhaustiva, municipal, actualizada y comparada de la situación en Cataluña con relación al racismo, la islamofobia, la xenofobia y otras formas conexas de discriminación. Esta diagnosis debe servir para justificar las prioridades, las acciones, los objetivos y las líneas de actuación del Plan.

b) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación.

c) Las medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación; las dirigidas a informar, concienciar, sensibilizar y formar en igualdad de trato y no discriminación, y las que promueven la presencia, la participación y la intervención de las minorías y los colectivos discriminados para garantizar el respeto de sus derechos y libertades.

d) Las medidas de atención especial a las discriminaciones múltiples que por la propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

e) Las medidas para abordar la discriminación en la prestación de servicios públicos, en el funcionamiento del sistema de justicia penal y en el acceso a la ocupación, la vivienda, la salud y la educación.

f) Las medidas para promover la plena incorporación de los grupos discriminados en la vida pública y los órganos políticos representativos.

g) Los objetivos de reforzar la legislación antidiscriminatoria y mejorar el acceso a la presentación de recursos efectivos.

h) El abordaje de las causas básicas del racismo, la discriminación y la intolerancia y las medidas para reforzar el disfrute de los derechos culturales y los derechos de las minorías.

i) La perspectiva de género e interseccional.

j) Objetivos medibles, indicadores de cumplimiento y mecanismos de vigilancia y control, así como el abordaje de las recomendaciones formuladas por los organismos internacionales.

k) El presupuesto previsto para llevar a cabo las actuaciones previstas.

Artículo 29. Colaboración entre instituciones públicas

1. La Administración de la Generalidad y las entidades locales deben cooperar entre sí para integrar la igualdad de trato y la no discriminación en el ejercicio de las respectivas competencias y, en especial, en los instrumentos de planificación.

2. La Administración de la Generalidad y las entidades locales deben establecer, si procede, la colaboración y coordinación oportunas con el Síndic de Greuges, la Fiscalía y otras instituciones públicas que incidan en el ámbito de la no discriminación.

3. La Administración de la Generalidad debe disponer de la colaboración de especialistas conocedores de las evidencias científicas internacionales en materia de discriminación para asesorarse de todas las actuaciones que se lleven a cabo.

Artículo 30. Estadísticas y estudios

1. Las administraciones públicas, para hacer efectivas las disposiciones de la presente ley y de la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, deben introducir, en los estudios, memorias y estadísticas que elaboren, los siguientes aspectos:

a) Los indicadores y los procedimientos que permitan conocer las causas, la extensión, la evolución, la naturaleza y los efectos de la discriminación.

b) La perspectiva de género y los datos segregados por sexo y edad, así como, si procede, por tipología de discapacidad, orientación sexual, origen y creencias religiosas, entre otras transversalidades.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

2. Los indicadores estadísticos deben tomar como referencia las observaciones y recomendaciones de los comités especializados de Naciones Unidas y, en particular, la Observación general 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, sobre la prevención de la discriminación racial en la Administración de justicia y el funcionamiento de la justicia penal.

3. El Cuerpo de Mossos d'Esquadra, las policías locales y el resto de cuerpos de seguridad que operen en Cataluña:

a) Deben hacer formación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación.

b) Deben recopilar los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas, deben procesarlos en los sistemas estadísticos de seguridad correspondientes, y deben facilitarlos periódicamente a la comisión de seguimiento del cumplimiento de la presente ley.

4. Los datos de carácter personal obtenidos en el ámbito de las actuaciones a las que se refiere el presente artículo quedan protegidos por el secreto estadístico que regula la legislación sobre la función estadística que sea aplicable en cada caso y por la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Las administraciones públicas deben recopilar datos que permitan identificar los patrones de discriminación de todos los cuerpos de seguridad que operan en Cataluña, y en particular el uso de perfiles raciales en las tareas de investigación y vigilancia policiales.

6. El departamento competente en la materia debe elaborar o encargar y publicar periódicamente, estadísticas y estudios cualitativos relativos, especialmente, a:

a) Agresiones y discriminaciones contra las personas y colectivos a los que se refiere el artículo 1.

b) Denuncias presentadas en virtud de la presente ley y denuncias penales presentadas por delitos en los ámbitos de discriminación a los que se refiere la Ley.

c) Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de estas, relacionadas con el objeto de la presente ley, en particular las que pueden probar la existencia de discriminaciones indirectas y ayudar a adoptar medidas para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias.

7. El departamento competente en la materia puede proponer el establecimiento de acuerdos y convenios con otras administraciones e instituciones públicas y organizaciones para dar cumplimiento al apartado 6.

Artículo 31. Subvenciones públicas y contratación

1. Las administraciones públicas, en el ejercicio de sus competencias, deben determinar los ámbitos en los que las bases reguladoras de la concesión de subvenciones deben incluir la valoración de actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, mediante los órganos de contratación respectivos y con relación a la ejecución de los contratos que suscriban, deben establecer condiciones especiales con el fin de promover la inclusión, la cohesión, la igualdad de trato y la no discriminación, de acuerdo con lo establecido por la legislación de contratos del sector público. En concreto, deben incluir cláusulas sociales e igualitarias que tengan en cuenta a:

a) Los colectivos que requieren una especial protección, como lo son las personas con discapacidad o trastorno mental.

b) Las personas en riesgo de exclusión social.

3. Las administraciones públicas no pueden establecer ningún tipo de contrato ni destinar ninguna subvención a entidades que no respeten las condiciones de la presente ley, ni tampoco pueden establecer contratos o conceder subvenciones a ninguna entidad que promueva desigualdades por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 32. Formación

1. Las administraciones públicas deben garantizar la formación obligatoria, inicial y continuada y la sensibilización adecuadas sobre la igualdad de trato y la no discriminación en los ámbitos que regula la presente ley de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación, que tienen el deber de comunicar a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente

CVE-DOGC-B-20365030-2020

toda situación de riesgo o sospecha fundada de discriminación o violencia por alguna de las condiciones o circunstancias a los que se refiere el artículo 1.

2. Las administraciones públicas deben impulsar la formación obligatoria del personal, tanto funcionario como laboral, independientemente de su vinculación mediante convenios de colaboración u otros instrumentos, con especial atención a la magistratura, el personal de los centros penitenciarios, los cuerpos y fuerzas de seguridad, el personal docente, los profesionales de la salud y las autoridades locales.

3. Las administraciones públicas deben aplicar criterios respetuosos con la igualdad de trato y la no discriminación en las bases de los procesos selectivos para el acceso al empleo público.

Título IV. Instrumentos para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

Capítulo I. Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Artículo 33. Creación, objeto y naturaleza

1. Se crea el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, encargado de velar por el cumplimiento de los preceptos de la presente ley con el objetivo de evitar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por cualquiera de los motivos y en los ámbitos a los que se refiere el artículo 1, tanto en el sector público como en el ámbito privado.

2. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación se adscribe al departamento competente por razón de la materia y debe rendir cuentas ante el Parlamento.

3. Corresponde al Gobierno designar a la persona titular del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que debe tener adscrito a personal de la función pública y a personas expertas en el objeto de la presente ley con preferencia por las que dispongan de experiencia previa en materia de no discriminación, en el ámbito jurídico y en el ámbito de la mediación.

4. La estructura del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación debe constar de:

a) Un comité integrado por expertos, que puede intervenir en los procedimientos de instrucción y sanción y evaluarlos. La participación de dicho comité se lleva a cabo, principalmente, mediante la elaboración de informes que, como norma general, son facultativos y no vinculantes, salvo los informes que elabore en los procedimientos en que una de las partes sea una administración pública o cualquier ente o entidad del ámbito del sector público, en cuyo caso dichos informes tienen carácter preceptivo y vinculante.

b) Una comisión de seguimiento del cumplimiento de la Ley, de carácter independiente, para la evaluación, el seguimiento y el control de las políticas en materia de igualdad de trato y no discriminación, integrada por una persona en representación de cada grupo en el Parlamento, y el mismo número de personas expertas, además de una en representación del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Esta comisión debe ser propuesta por el Parlamento, que también debe aprobarla.

Artículo 34. Funciones

El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación tiene las siguientes funciones:

a) Prestar apoyo y asesoramiento jurídico a las personas que hayan podido sufrir discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere la presente ley para la tramitación de sus quejas o reclamaciones y garantizar el derecho a la reparación de las víctimas de discriminación.

b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en organismo de mediación o conciliación entre ellas con relación a casos de violación del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, salvo en los casos con contenido penal o laboral y de los casos de violencia machista. La mediación o la conciliación ante este organismo sustituye el recurso de alzada y, si procede, el de reposición, con relación a las resoluciones y los actos de trámite susceptibles de impugnación, a los efectos de lo establecido por el artículo 112.2 de la Ley

CVE-DOGC-B-20365030-2020

del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

c) Iniciar, de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan especial gravedad o relevancia, salvo aquellas con carácter de infracción penal. En estos casos, el organismo debe poner fin a la investigación y remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

d) Ejercer las potestades de incoación, inspección, instrucción y sanción, de acuerdo con el régimen de infracciones y sanciones que establece el título V. En todo caso, se exceptúan de este apartado los ámbitos de la Inspección de Trabajo y los de los procedimientos sancionadores en el orden social.

e) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas, planes de igualdad y de no discriminación y protocolos internos de intervención en materia de lucha contra la discriminación.

f) Colaborar con el Síndic de Greuges, con el Ministerio Fiscal y con las instituciones y organismos públicos.

g) Emitir dictamen, con carácter preceptivo, sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley.

h) Informar, con carácter preceptivo, sobre el Plan para la igualdad de trato y la no discriminación, y también sobre los planes y programas de especial relevancia en la materia.

i) Elaborar, en coordinación con los órganos competentes en materia estadística, informes estadísticos de carácter periódico, promover estudios sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y recopilar datos desagregados sobre la situación de las minorías étnicas, religiosas y personas migrantes en el acceso a la vivienda, la educación, el empleo y la salud.

j) Liderar la elaboración de la planificación estratégica para la igualdad de trato y la no discriminación que debe presentar al Parlamento.

Artículo 35. Relación con el Síndic de Greuges

1. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación ejerce sus funciones sin perjuicio de las competencias del Síndic de Greuges.

2. La autoridad del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación debe firmar convenios de colaboración con el Síndic de Greuges para establecer los mecanismos de cooperación que se consideren oportunos.

Artículo 36. Colaboración con otras administraciones e Instituciones

1. El Gobierno, la Administración de la Generalidad y los entes locales deben prestar la colaboración y el auxilio necesarios al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, si así lo exige el cumplimiento de sus funciones y la ejecución de sus acuerdos, sin perjuicio de la obtención de la autorización judicial cuando sea necesario para ejecutar estas resoluciones.

2. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en el ámbito de sus competencias, puede establecer acuerdos de cooperación y colaboración con otras administraciones e instituciones públicas y privadas, y participar en los correspondientes organismos tanto internacionales como supranacionales.

Capítulo II. Centro de memoria histórica, observatorio y comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 37. Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación

1. Se crea el Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación para la custodia de archivos, registros y documentos, incluidos documentos audiovisuales, de las entidades que luchan contra la discriminación en el ámbito social, político y cultural. Los fondos documentales depositados en el Centro de Memoria Histórica deben ser de libre acceso para la ciudadanía.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

2. El Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación debe impulsar y fomentar actividades divulgativas y de investigación; en este sentido, puede editar materiales relacionados con esta memoria histórica, acordar con las administraciones la edición de publicaciones específicas, y establecer contratos con las organizaciones sociales domiciliadas en Cataluña y otros sujetos, de acuerdo con lo establecido por la normativa europea y la básica estatal en materia de contratación pública.

Artículo 38. Observatorio de la Discriminación

1. Se crea el Observatorio de la Discriminación, que depende del departamento competente en materia de políticas sociales.

2. El Observatorio de la Discriminación debe elaborar análisis y proporcionar informaciones objetivas y comparables sobre los hechos acaecidos en el ámbito territorial de Cataluña que puedan suponer una forma de discriminación, de intolerancia o de conductas de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1, con el objetivo de proponer la adopción de medidas y acciones específicas.

3. El Observatorio de la Discriminación se configura como un órgano colegiado, cuyas composición y funciones deben ser determinadas por decreto, garantizando la presencia de expertos en materia de delitos de odio, discriminación e intolerancia y con la participación de la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Artículo 39. Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

1. Se crea la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, adscrita al departamento competente en materia de políticas sociales, como un espacio de participación ciudadana y como órgano consultivo de las administraciones que inciden en este ámbito, sin perjuicio de las funciones y las competencias de otros órganos o entes que establezca la legislación.

2. En la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación deben tener representación las entidades sociales especializadas, las asociaciones de víctimas y las que trabajan principalmente contra los delitos de odio, la discriminación y la intolerancia, así como profesionales de destacada experiencia en este ámbito.

3. La Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación puede recibir información sobre la aplicación de la presente ley, formular propuestas de mejora en la actuación de los servicios públicos de las administraciones públicas y en el resto de ámbitos a los que se refiere la Ley, e informar sobre proyectos.

Capítulo III. Protocolos de actuación y campañas de apoyo a las víctimas

Artículo 40. Protocolo de atención a les víctimas

1. El departamento competente en materia de políticas sociales debe aprobar un protocolo específico de atención a las víctimas de la discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio. Este protocolo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley del Estado 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, debe prestar una atención especializada y multidisciplinaria, y las oficinas judiciales y, especialmente, las oficinas especializadas en delitos de odio deben prestar un especial cuidado a las víctimas.

2. La protección ante cualquier violación de los derechos amparados por la presente ley comprende, en su caso:

a) La adopción de las medidas necesarias para el cese inmediato en la conducta de intolerancia y discriminatoria, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de daños y perjuicios y el pleno restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.

b) La creación de la figura del acompañante, de acuerdo con el sentido del Estatuto de la víctima del delito, para asistir en la denuncia a la víctima por delito de odio.

Artículo 41. Campañas y apoyo a las organizaciones y entidades de víctimas

1. Las administraciones públicas deben hacer campañas de sensibilización y divulgación contra las agresiones y

CVE-DOGC-B-20365030-2020

los delitos de odio y promover su denuncia, y deben garantizar asistencia a las víctimas aunque no se interponga denuncia, directamente o mediante contrato, según lo establecido por la normativa europea y la básica estatal de contratación pública, con entidades sin ánimo de lucro especializadas u otros sujetos.

2. Las administraciones públicas han de diseñar y poner en marcha en los centros escolares, integrado en el plan de convivencia de los centros, un protocolo específico para la alerta, la identificación, la asistencia y la protección en caso de acoso escolar con relación a las actitudes de discriminación y de intolerancia y las conductas de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

3. El departamento competente debe diseñar y poner en marcha periódicamente campañas de sensibilización y prevención, mediante el Observatorio de la Discriminación, la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación y las organizaciones especializadas en esta materia.

4. El departamento competente debe desarrollar políticas activas de apoyo y visibilización de los colectivos y organizaciones legalmente constituidos que hagan actividades en defensa de las víctimas de discriminación, intolerancia y delitos de odio.

5. Las administraciones públicas deben recoger y publicar datos estadísticos sobre el número y la naturaleza de los incidentes racistas y discriminatorios, provenientes tanto del sector público como del ámbito privado.

Título V. Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 42. Regulación de las infracciones y de la concurrencia con ilícitos penales

1. Son infracciones administrativas en materia de igualdad de trato y no discriminación las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas por la presente ley, sin perjuicio de la normativa específica que sea de aplicación preferente, y sin perjuicio, en particular, de la normativa reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social y del régimen sancionador establecido por la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

2. No se pueden sancionar los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hechos y fundamento.

3. En los supuestos en que la Administración considere que las infracciones pueden ser constitutivas de ilícito penal, deber ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal o del órgano judicial competente y debe suspender el procedimiento sancionador h la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento, o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. Sin embargo, mientras el procedimiento judicial esté en curso, la Administración puede adoptar medidas cautelares, destinadas a evitar un mayor perjuicio.

Artículo 43. Clasificación y tipificación de las infracciones

1. A los efectos de la presente ley, se considera infracción la conducta discriminatoria fundamentada en cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

2. Las infracciones de la presente ley en materia de igualdad de trato y no discriminación se clasifican en leves, graves y muy graves.

3. Las infracciones no pueden ser objeto de sanción sin instrucción previa del expediente pertinente, de acuerdo con el procedimiento administrativo.

4. Son infracciones leves:

a) Emitir expresiones, entonar cánticos, sonidos o consignas o exhibir pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que, por su contenido o por las circunstancias en que se emiten, se entonan, exhiben o se utilizan, inciten, fomenten o faciliten de algún modo comportamientos discriminatorios.

b) Las declaraciones, los gestos o los insultos proferidos en el espacio público que supongan un trato vejatorio para cualquier persona.

c) Emitir expresiones, entonar cánticos, sonidos o consignas o exhibir pancartas, símbolos, emblemas o

CVE-DOGC-B-20365030-2020

leyendas que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios para cualquier persona.

d) Emitir intencionadamente expresiones vejatorias, injuriosas, calumniosas o amenazantes en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio contra una persona, contra el grupo al que pertenece o contra su familia que comporte discriminación.

e) Utilizar o emitir expresiones vejatorias, injuriosas, calumniosas o amenazantes en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas o en redes sociales.

f) No facilitar la tarea de los servicios de inspección de la Administración en el cumplimiento de los mandatos de la presente ley, o negarse parcialmente a colaborar con su acción investigadora.

g) Amenazar o realizar cualquier coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio.

h) Incurrir con la conducta en irregularidades formales por inobservancia de las disposiciones de la presente ley y de la normativa que la desarrolle.

5. Son infracciones graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación o por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona con relación a otra que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) Emitir declaraciones o transmitir informaciones públicamente, una persona física o jurídica, mediante las cuales se amenace, se insulte o se veje a una persona o grupo de personas.

c) Los actos que impliquen aislamiento, rechazo o desprecio público y notorio de personas.

d) Emitir por cualquier medio eslóganes, anuncios publicitarios, mensajes públicos o declaraciones públicas que conlleven una discriminación hacia una persona o el grupo al que pertenece.

e) Emitir intencionadamente a través de medios de comunicación o redes sociales expresiones vejatorias o insultos contra una persona, contra el grupo al que pertenece o contra su familia que comporten discriminación.

f) Dañar bienes muebles o inmuebles propiedad de una persona, del grupo al que pertenece o de su familia por causa de discriminación.

g) Dañar el mobiliario público con pintadas que contengan insultos, expresiones vejatorias o símbolos que provoquen el rechazo o el desprecio hacia la diversidad de las personas que son objeto de la protección de la presente ley.

h) Difundir, en la vía pública o dentro de un edificio, material o libros con contenido discriminatorio.

i) Comercializar productos basados en estereotipos correspondientes a los motivos discriminatorios a los que se refiere el artículo 1.

j) Difundir material discriminatorio en universidades o centros educativos o a través de medios de comunicación o redes sociales.

k) Exhibir en la vía pública mensajes, pancartas o símbolos de carácter discriminatorio o convocatorias o anuncios de espectáculos públicos, actividades recreativas, eventos políticos, manifestaciones o reuniones públicas de cualquier índole de contenido discriminatorio.

l) La reiteración en la utilización o la emisión de expresiones vejatorias, injuriosas y calumniosas en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas o en las redes sociales.

m) La realización de actos o la inclusión de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación.

n) Impedir u obstaculizar la realización de cualquier trámite administrativo o el acceso a un servicio o establecimiento público por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

o) La obstrucción o la negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección de la Administración.

p) Utilizar, en peritajes que deben tener un uso administrativo o judicial, teorías o valoraciones que impliquen prejuicios correspondientes a cualquiera de las situaciones de discriminación reguladas por esta ley.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

q) Utilizar la enfermedad mental, en el caso de una persona que no ha sido declarada incapaz, para limitar sus derechos.

r) Implantar, aceptar o impulsar prácticas laborales discriminatorias que vulneren la dignidad de la persona o la igualdad de trato y que promuevan la discriminación y la intolerancia.

s) Denegar, un profesional o un empresario, prestaciones a que una persona tenga derecho, en caso de que la denegación esté motivada por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

t) Denegar el acceso a los bienes y servicios disponibles para el público, o la oferta de estos bienes y servicios, incluida la vivienda, en caso de que la denegación esté motivada por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

u) No retirar inmediatamente, el prestador de un servicio de la sociedad de la información, expresiones vejatorias o de incitación a la violencia.

v) Golpear o maltratar de obra a una persona sin causarle lesión, en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio.

w) Elaborar, utilizar o difundir en centros educativos libros de texto o materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación o identidad sexual o su expresión de género, o que inciten a la violencia por este motivo.

x) La comisión de tres infracciones leves, o más, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor ya haya sido sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

6. Son infracciones muy graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple, en los términos definidos por el artículo 4.*n*.

b) El acoso discriminatorio, en los términos definidos por el artículo 4.e.

c) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y los grupos que promuevan cualquier forma de discriminación.

d) La convocatoria de espectáculos públicos, actividades recreativas, eventos políticos, manifestaciones o reuniones públicas de cualquier índole que tengan un carácter discriminatorio en tanto que en ellos se atente contra la igualdad de trato o se vulnere la dignidad de las personas, se practiquen o promuevan conductas de intolerancia, de odio o de violencia o se incite a cualquier forma de discriminación.

e) Los comportamientos agresivos que acompañen cualquier forma de discriminación.

f) Las represalias a que se refiere el artículo 4.y.

g) Despedir a un trabajador, al amparo de la legislación laboral, por cualquier motivo de discriminación.

h) Aplicar criterios de selección de personal que conlleven discriminación en el acceso al empleo, sea por la vía de la petición de datos de carácter personal, sea por la vía del establecimiento de condiciones particulares en los procesos de selección o por la vía de la publicidad o la difusión que se realice por cualquier medio.

i) Impedir expresamente a alguien la realización de un trámite, la utilización de un servicio público o el acceso a un establecimiento abierto al público por cualquier motivo de discriminación.

j) Abstenerse de intervenir, las personas que tengan atribuido el deber de intervención, ante cualquier forma de discriminación.

k) Ejercer una presión intensa sobre una autoridad o cargo público, un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público con relación a las potestades administrativas que le correspondan para la ejecución de las medidas reguladas por esta ley y por la normativa que la desarrolle.

l) La comisión de tres infracciones graves, o más, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor ya haya sido sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 44. Responsabilidad

1. Son responsables de las infracciones tipificadas por la presente ley las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos de infracción establecidos por este título.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

2. Si una infracción es imputable a varias personas y no es posible determinar el grado de participación de cada una en la comisión de la infracción, deben responder solidariamente.

Artículo 45. Sanciones

1. Las infracciones que establece la presente ley se sancionan con las siguientes multas:

a) Infracciones leves, entre 300 y 10.000 euros.

b) Infracciones graves, entre 10.001 y 40.000 euros.

c) Infracciones muy graves, entre 40.001 y 500.000 euros.

2. En caso de que una discriminación se produzca en dependencias de la Administración o en medios de comunicación públicos, incluidas las plataformas virtuales, la persona o el grupo responsables deberán hacer una manifestación pública de desagravio, en el mismo espacio o por los mismos canales, a fin de reparar el daño a la dignidad de la persona objeto de discriminación.

3. Por la comisión de infracciones graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a) Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período de como máximo un año.

b) Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad y con los organismos y entes públicos dependientes, por un período de como máximo un año.

4. Por la comisión de infracciones muy graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a) Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período de como máximo dos años, que en caso de reincidencia o reiteración se puede alargar hasta un máximo total de cinco años, incluida la cancelación total o parcial de las ayudas o subvenciones ya reconocidas.

b) Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad y con los organismos y entes públicos dependientes, por un período de como máximo un año y un día y tres años.

Artículo 46. Gradación de las sanciones

1. Las sanciones impuestas en virtud de la presente ley tienen por objetivo la prevención, la disuasión, la reparación y la corrección de los perjuicios que la discriminación haya causado o pueda causar, y deben graduarse manteniendo la proporción adecuada con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción. El importe de la multa debe fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso abonarla que cometer la infracción, y en todo caso las sanciones deben aplicarse en grado mínimo, medio o máximo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad de la persona física o jurídica responsables de la infracción.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a las personas, los daños causados a los bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La naturaleza de los daños causados.

d) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

e) El número de personas afectadas, la repercusión económica y social de las infracciones y el grado de difusión de las actuaciones.

f) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

g) El grado de participación en la comisión de la infracción.

h) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas sobre la actuación o el comportamiento discriminatorios.

i) La comisión reincidente o reiterada en el plazo de un año de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

j) El beneficio económico que haya podido generar la infracción.

k) La condición de autoridad, agente de esta, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.

l) La reparación por iniciativa propia del daño causado, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

2. Si de la comisión de una infracción deriva necesariamente la comisión de otra u otras infracciones, debe imponerse la sanción correspondiente a la infracción más grave.

3. Si la infracción la comete un funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplica en su grado máximo.

Artículo 47. Sanciones accesorias

1. La sanción impuesta por la comisión de una infracción leve o de una infracción grave puede ser sustituida por el órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, por la cooperación no retribuida de la persona infractora en actividades de utilidad pública con interés social y valor educativo, o en tareas de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de discriminación, o por la asistencia a cursos de formación o sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de concienciar a la persona infractora en materia de igualdad de trato y no discriminación y de reparar el daño moral causado a las víctimas y a los grupos discriminados.

2. La Administración pública en materia sancionadora debe destinar los ingresos derivados de la imposición de las sanciones que establece la presente ley a actuaciones relacionadas a garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

Artículo 48. Prescripción de las infracciones y de las sanciones

1. Las infracciones leves prescriben al cabo de doce meses; las graves, al cabo de tres años, y las muy graves, al cabo de cuatro años.

2. Las sanciones impuestas al amparo de la presente ley prescriben al cabo de un año, si son leves; al cabo de cuatro años, si son graves, y al cabo de cinco años, si son muy graves.

Artículo 49. Procedimiento sancionador

1. Sin perjuicio de los regímenes sancionadores específicos establecidos por la legislación sectorial, corresponde al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación la potestad de incoar e instruir los expedientes sancionadores por las infracciones administrativas en materia de igualdad de trato y no discriminación, y la imposición de las correspondientes sanciones. Si este organismo específico, en el transcurso de la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe ponerlo en conocimiento de esta administración y trasladarle el correspondiente expediente.

2. El plazo para dictar y notificar la resolución de un procedimiento sancionador es de seis meses.

Artículo 50. Procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública

1. En los casos de infracciones tipificadas por la presente ley en que se aporte al expediente sancionador un principio de prueba del que se infiera que la responsabilidad de la infracción puede recaer sobre una autoridad o cargo públicos, o bien sobre un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de ello, debe adoptar las medidas provisionales pertinentes para poner fin a la situación de discriminación.

2. En el supuesto a que se refiere el apartado 1, el órgano administrativo competente, además de instruir el procedimiento sancionador que proceda, debe iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario, de acuerdo con la legislación aplicable, respecto a los presuntos responsables de la infracción que tengan la condición de personal al servicio de las administraciones públicas.

3. Si la resolución de un procedimiento sancionador instruido en virtud de la presente ley imputa la responsabilidad de la infracción a una autoridad o cargo público o a personal al servicio de las administraciones

CVE-DOGC-B-20365030-2020

públicas, los hechos declarados probados en la resolución vinculan a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que se deberá instruir para determinar la indemnización que pueda proceder por los daños y perjuicios causados a la víctima de la discriminación.

Artículo 51. Procesos de mediación en las administraciones públicas

El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, al tener conocimiento de una situación de discriminación en una administración pública, debe procurar, preferentemente, iniciar un proceso de mediación antes de incoar, con carácter alternativo y subsidiario, el correspondiente procedimiento sancionador. En todo caso, el proceso de mediación no excluye las medidas de reparación que regula la presente ley.

Artículo 52. Derechos de la víctima en el procedimiento sancionador

La persona afectada por alguna de las infracciones tipificadas por la presente ley, sin perjuicio de lo establecido por la Ley del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, tiene derecho, en el marco del procedimiento sancionador, a:

a) Recibir la comunicación de la incoación del procedimiento sancionador, con información clara sobre el derecho que le corresponde a obtener una indemnización o una reparación del daño causado por la conducta constitutiva de la infracción y sobre el resto de derechos que tiene como víctima en el procedimiento sancionador.

b) Recibir las alegaciones del presunto infractor.

c) Acceder al procedimiento sancionador y obtener copia de la totalidad del expediente.

d) Disfrutar de un trámite de audiencia para poder formular alegaciones y proponer prueba.

e) Obtener resolución expresa sobre la forma de reparación del daño causado, salvo que haya renunciado a ello expresamente.

Disposiciones adicionales

Primera. Nombramiento de la dirección del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

El Gobierno debe designar en el plazo de tres meses a la persona titular del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación a que se refiere el artículo 33.3.

Segunda. Modificación del artículo 38 de la Ley 11/2014

Se modifica el apartado 1 del artículo 38 de la la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que queda redactado del siguiente modo:

«1. La competencia para incoar e instruir los expedientes administrativos en virtud del régimen sancionador de esta ley, y para imponer las subsiguientes sanciones, corresponde al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sin perjuicio de la competencia del Ayuntamiento de Barcelona en esta materia.»

Tercera. Convenio de colaboración

El Gobierno debe firmar un convenio de coordinación entre la Oficina de Derechos Civiles y Políticos y el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación para la coordinación en los ámbitos subjetivos y materiales a que se refiere la presente ley.

CVE-DOGC-B-20365030-2020

Cuarta. Exigencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los organismos creados por la presente ley

Los organismos creados en virtud de la presente ley no se pueden constituir si no cumplen los requisitos de paridad mínima establecidos por el artículo 18.2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Quinta. Seguimiento de las políticas europeas contra el racismo y la intolerancia

Las administraciones públicas deben velar por el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia.

Sexta. Aplicación del régimen sancionador a los entes locales

1. Las disposiciones de la presente ley se aplican a los entes locales, entendiendo que los municipios que hayan regulado expresamente los supuestos discriminatorios incluidos en esta ley mantendrán su potestad sancionadora, siempre que dicha regulación sea conforme a los parámetros establecidos por la presente ley.

2. En caso de que un ente local tenga conocimiento, en ejercicio de sus competencias, de uno de los supuestos de discriminación incluidos en la presente ley, debe incoar el correspondiente procedimiento administrativo, mediante el cual se pueden acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas adecuadas y proporcionadas para poner fin a la situación de discriminación e imponer la sanción que proceda.

3. Los entes locales pueden pedir la delegación de la potestad sancionadora regulada por la presente ley, competencia que deberán ejercer en coordinación con el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Séptima. Régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona

1. El Ayuntamiento de Barcelona, de acuerdo con el artículo 129.e de la Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, dispone de potestad sancionadora con relación a los comportamientos xenófobos, racistas y sexistas, y le corresponde la competencia para regular estas conductas infractoras y cualquier otra conducta discriminatoria, para incoar e instruir los correspondientes procedimientos sancionadores y para imponer las sanciones que procedan.

2. El Ayuntamiento de Barcelona ejerce, en el marco de sus competencias, la potestad para aplicar el régimen sancionador regulado por la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

3. El Ayuntamiento de Barcelona debe ejercer la potestad a que se refieren los apartados 1 y 2 en coordinación con el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Octava. Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública

El Gobierno debe aprobar en el plazo de ocho meses el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública a que se refiere el artículo 3.3.

Novena. Cambio de nombre y reconocimiento del sexo de las personas transgénero

El Gobierno debe aprobar en el plazo de doce meses un anteproyecto de ley sobre el cambio de nombre y el reconocimiento del sexo de las personas transgénero, basándose en recomendaciones internacionales como la Resolución 2018 (2015) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

Décima. Evaluación del impacto social de la Ley

1. El Gobierno, mediante el órgano que coordine las políticas públicas en materia de igualdad de trato y no

CVE-DOGC-B-20365030-2020

discriminación, debe evaluar el impacto social de la presente ley, una vez transcurridos sus dos primeros años de vigencia, y debe hacer públicos los resultados de dicha evaluación.

2. El Gobierno, mediante el órgano competente, debe recopilar datos que permitan identificar patrones de discriminación en la actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad, y que permitan detectar en particular el uso de perfiles raciales en tareas de investigación y vigilancia policiales.

Disposiciones transitorias

Primera. Régimen transitorio para los procedimientos sancionadores en el ámbito de la Administración

1. Los procedimientos sancionadores que hayan sido incoados antes de la entrada en vigor de la presente ley se rigen por la normativa anterior.

2. El Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, mantiene su vigencia hasta que se apruebe el reglamento de desarrollo del régimen sancionador que regula la presente ley.

Segunda. Competencia en procedimientos sancionadores relativos a la Ley 11/2014

Mientras no se constituya el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la competencia para incoar los expedientes administrativos tramitados en virtud del régimen sancionador de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y para imponer las subsiguientes sanciones, corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de no discriminación de las personas LGBTI.

Tercera. Competencia en procedimientos sancionadores relativos a discriminaciones por razón de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional

Mientras no se constituya el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la competencia para incoar los expedientes administrativos tramitados en virtud del régimen sancionador de la presente ley corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de no discriminación de las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional.

Disposiciones finales

Primera. Preeminencia de la legislación sectorial

Las disposiciones de la presente ley tienen carácter supletorio respecto a la legislación sectorial específica, y en particular respecto a la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y respecto a la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Segunda. Desarrollo normativo

1. El Gobierno y los departamentos de la Generalidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben dictar en el plazo de ocho meses el reglamento de desarrollo del régimen sancionador y las demás disposiciones que sean necesarias para la ejecución de los preceptos de la presente ley.

2. El Gobierno debe aprobar en el plazo de ocho meses el decreto de regulación del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que debe establecer su denominación, estructura y

CVE-DOGC-B-20365030-2020

funcionamiento en los términos que determina el título IV.

Tercera. Entrada en vigor

La presente ley entra en vigor al cabo de un mes de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Barcelona, 30 de diciembre de 2020

Pere Aragonès i Garcia

Vicepresidente del Gobierno en sustitución de la presidencia de la Generalidad y consejero de Economía y Hacienda

Chakir El Homrani Lesfar

Consejero de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias

(20.365.030)