

GUIA PRÀCTICA PER A LA **XARXA SAI LGBTI** DE CATALUNYA: GESTIÓ DE DENÚNCIES



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**



© Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2020

Àrea per a la Igualtat de tracte i no-discriminació de persones LGBTI

Direcció General d'Igualtat
Carrer de Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona



Aquesta obra es publica sota una llicència de Creative Commons
Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Sou lliure de:

Compartir — copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format

Adaptar — remesclar, transformar i crear a partir del material

D'acord amb els termes següents:

Reconeixement — Heu de reconèixer l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que suggereixi que el llicenciador us dona suport o patrocina l'ús que en feu.

NoComercial — No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

Disseny i maquetació www.cegeglobal.com

1a edició electrònica: novembre de 2020

Podeu trobar aquesta i les altres obres que ha publicat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies al nostre catàleg de publicacions.



01. INTRODUCCIÓ	06
02. PREGUNTES I RESPOSTES FREQUËNTS D'ÀMBIT LABORAL	07
2.1 Una persona es dirigeix al SAI per denunciar que està patint assetjament per raó d'orientació sexual a la seva empresa per part del seu cap, què li ha de recomanar el professional del SAI?	07
2.2 Què se sap de la Inspecció de Treball? Què pot fer el SAI? Quatre apunts...	08
2.3 Qui pot fer una denúncia a la Inspecció de Treball? Què ha de fer el SAI?	10
2.4 En cas que s'hagi iniciat un procediment judicial, també es pot presentar una denúncia a la Inspecció de Treball?	12
2.5 Què cal fer quan es denuncia una persona funcionària d'una administració que està assetjant una altra persona funcionària per la seva identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere?	12
2.6 Quin paper té aquí el deure d'intervenció que tenen les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya?	12
2.7 En cas que la denúncia faci referència a l'assetjament que una persona pateix per la seva orientació sexual per part d'una altra persona que treballa a la seva empresa, que no és la seva cap, què cal recomanar a la persona denunciant?	12
2.8 En cas que en el supòsit anterior no funcionin els protocols o no n'hi hagi, es pot iniciar un procediment administratiu sancionador?	12
2.9 En el cas anterior es podria presentar una denúncia a la Inspecció de Treball?	12
2.10 Dins d'un procediment judicial d'àmbit laboral, què cal tenir en compte respecte a la inversió de la càrrega de la prova?	13
2.11 És obligatori que les empreses tinguin un protocol o adoptin mesures per fer front al possible assetjament o la discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere en les empreses?	13
03. PREGUNTES I RESPOSTES FREQUËNTS D'ÀMBIT ADMINISTRATIU	16
3.1 Quines són les infraccions administratives d'acord amb l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia?	16
3.2 Quan algú d'adreça al SAI per denunciar uns fets discriminatòris per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, el professional del SAI què ha d'identificar i fer constar per escrit?	18
3.3 Quan prescriuen les infraccions administratives tipificades a l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre?	18



3.4	Una persona menor d'edat pot interposar una denúncia?	18
3.5	Què cal fer quan la persona que representa legalment el menor sigui la persona infractora?	18
3.6	Una denúncia inicia el procediment administratiu sancionador?	19
3.7	El procediment administratiu sancionador pot iniciar-se a instància de part?	19
3.8	En cas que els fets siguin constitutius d'una infracció administrativa, d'acord amb l'article 34 de la Llei 11/2014, qui té la competència per dictar l'acord d'iniciació del procediment administratiu sancionador?	19
3.9	Per participar en un procediment administratiu sancionador, cal anar acompanyat d'una persona professional de l'advocacia?	19
3.10	De quines fases consta el procediment administratiu sancionador?	20
3.11	Quina normativa cal aplicar per arribar a sancionar?	20
3.12	Quin és el període màxim per resoldre el procediment administratiu sancionador?	20
3.13	En cas que els fets que s'expliquen al SAI siguin insults propiciats per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que han tingut lloc al carrer, podrien ser susceptibles de ser tramitats com a infracció administrativa?	20
3.14	Què passa si l'ajuntament té una ordenança que regula infraccions administratives en la via pública de caràcter local?	20
3.15	En cas que els fets que s'expliquen al SAI siguin insults propiciats per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que han tingut lloc al carrer entre menors d'edat, poden ser susceptibles de ser tramitats com a infracció administrativa?	20
3.16	Es poden posar multes als menors d'edat que hagin insultat, per exemple, altres persones (siguin menors o no) per la seva orientació sexual?	21
3.17	Quan els insults han tingut lloc dins d'un centre educatiu, què cal recomanar?	21
3.18	Què passaria si la discriminació té lloc en un centre de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA)?	21
3.19	Si un cop iniciat el procediment administratiu sancionador la persona instructora s'adona que hi ha indicis delictius, què s'hauria de fer?	21
3.20	Què és el non bis in idem?	21
3.21	Què succeeix si durant el període d'investigació no es troben proves que puguin constatar els fets denunciats?	21
3.22	Quin tipus de prova són vàlides per demostrar els fets?	22
3.23	Quin tipus de sancions regula la Llei 11/2014, del 10 d'octubre?	22
3.24	Quins criteris cal aplicar per determinar la multa?	22
3.25	Hi ha altres opcions per resoldre aquest tipus de conflictes?	23
3.26	Els ens locals poden posar multes davant de comportaments discriminatoris a la via pública?	23



04. PREGUNTES I RESPOSTES FREQUENTS	
D'ÀMBIT PENAL	24
4.1 Una persona arriba al SAI per explicar que ha estat víctima d'una agressió mentre anava caminant amb la seva parella del mateix sexe. Què cal aconsellar a la víctima i com ha d'actuar el professional del SAI?	24
4.2 En cas que la persona que s'adreça al SAI presenti una denúncia als Mossos d'Esquadra sobre l'agressió patida, què ha de fer el SAI?	24
4.3 Una denúncia pot ser anònima?	24
4.4 Una persona menor d'edat pot presentar una denúncia ella sola?	24
4.5 Què són les oficines d'atenció a la víctima del delictes?	25
4.6 Què és el Ministeri Fiscal o la Fiscalia?	26
4.7 Com s'inicia un procediment penal?	26
4.8 Què és un delictes d'odi i discriminació per orientació sexual o identitat de gènere?	27
4.9 Quan una persona ja té obert un cas per via penal, pot sol·licitar que el mateix cas sigui també susceptible d'un procediment administratiu sancionador?	28
4.10 L'ens local pot personar-se en el procés? Quins avantatges té això per a la víctima?	28
4.11 Per què la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, regula infraccions que poden ser de l'àmbit penal? Com cal gestionar-les i explicar-ho a les víctimes?	29



INTRODUCCIÓ

Aquesta guia, elaborada per l'Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (LGBTI) de la Direcció General d'Igualtat, adscrita al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, és un document intern que s'adreça als professionals dels serveis d'atenció integral de la Xarxa Pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI (SAI) de Catalunya.

L'objectiu de la guia és que aquests professionals disposin d'una eina pràctica i fàcil d'emprar a partir de la qual puguin resoldre àgilment els dubtes legals més freqüents que la ciutadania els planteja quan s'adrecen al SAI del seu territori perquè l'assessorin sobre com interposar una denúncia per discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Amb aquesta guia, els professionals del SAI podran donar-li la resposta més òptima, tenint present tots els recursos oficials de les diferents administracions.

El contingut consta d'un recull de les preguntes i respostes més freqüents d'àmbit legal i de les que es pot arribar a plantejar el professional davant del fet denunciat. El material s'ha recopilat a partir dels diferents casos amb què s'han trobat els professionals dels SAI, així com de les pràctiques que han experimentat.

La guia s'estructura en tres parts:

- La primera té en compte els fets denunciats per discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que poden arribar a passar dins l'àmbit laboral o les administracions públiques.
- La segona es basa en els fets denunciats per discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que poden tenir indicis d'infracció administrativa, d'acord amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Finalment, la tercera part té en compte els fets denunciats per discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que poden tenir indicis delictius d'acord amb el Codi penal.

En definitiva, la finalitat d'aquesta guia és continuar treballant per donar el millor servei a la ciutadania, ajudant-la en primera instància i gestionant-li les possibles situacions de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que vulgui denunciar a qualsevol SAI de Catalunya.



PREGUNTES I RESPOSTES FREQUENTS D'ÀMBIT LABORAL

2.1 Una persona es dirigeix al SAI per denunciar que està patint assetjament per raó d'orientació sexual a la seva empresa per part del seu cap, què li ha de recomanar el professional del SAI?

En aquest cas, podeu recomanar-li que interposi una demanda als **tribunals socials**, atès que són els competents per resoldre els conflictes que tenen lloc dins l'àmbit de l'empresa, o bé una denúncia a la **Inspecció de Treball de Catalunya**.

És important tenir en compte que, abans d'arribar a la via judicial, cal esgotar obligatòriament la via de conciliació. Per tant, en cas d'acomiadament, reclamacions de quantitats, reconeixement de drets, canvis substancials en les condicions de treball, etc., s'ha d'intentar resoldre el conflicte de mutu acord mitjançant els **serveis de conciliació individuals**.

La conciliació és el tràmit previ abans de presentar una demanda judicial al Jutjat Social. La finalitat de la conciliació és, precisament, evitar el procediment judicial amb un acord entre les parts. Si finalment s'interposa una demanda al Jutjat Social, cal acreditar que s'ha intentat la conciliació prèvia aportant el certificat de l'acta de conciliació. És, doncs, **un tràmit obligatori**, llevat dels casos que preveu la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Es pot iniciar telemàticament pel portal de conciliació (amb signatura electrònica) o bé presencialment. Quant a la papereta de conciliació, la persona sol·licitant pot adreçar-la als òrgans de conciliació del lloc on presta els serveis o on està domiciliada. El portal de conciliació està disponible als serveis territorials de Girona, Barcelona, Tarragona, les Terres de l'Ebre i Lleida, i a les unitats de conciliació de Cornellà de Llobregat, Granollers, Manresa, Mataró, Sabadell, Terrassa, Reus, Vic, Vilanova del Camí i Vilanova i la Geltrú.

Per a més informació podeu consultar l'enllaç https://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/start.do;jsessionid=KPNZI3GZGcwMh8yGyR3HhMQSYFM6xfcP8ORGXNsOP7zwr2GFEMXj!1062784254?set-locale=ca_ES.

El procediment dins dels tribunals socials s'inicia a partir de la demanda interposada per la persona denunciada. En primera instància, no és obligatori l'assessorament d'un advocat o advocada, però es recomana assessorar-s'hi. En la jurisdicció social, no hi ha la figura del procurador.

Cal tenir present que, d'acord amb l'article 2.d) de la Llei 1/1996, de 10 de gener, d'assistència jurídica gratuïta, els treballadors o persones beneficiàries d'una prestació de la Seguretat Social tenen dret a l'accés a la justícia gratuïta i a l'assignació d'un advocat o advocada del torn d'ofici independentment dels ingressos que tinguin, de la mateixa manera que hi tenen dret les víctimes per violència masculista, les víctimes per terrorisme, etc. L'assessorament de l'advocat o advocada d'ofici inclou també la negociació en els serveis de conciliació individuals.

Per a més informació sobre els tribunals socials de Catalunya, consulteu l'enllaç http://administraciojusticia.gencat.cat/ca/administracio_de_justicia/organitzacio_i_funcions/funcions/jutjats_socials/.



2.2 Què se sap de la Inspecció de Treball? Què pot fer el SAI? Quatre apunts...

Quan el conflicte ha tingut lloc dins de l'empresa privada, el SAI pot recomanar a la víctima interposar una denúncia a la Inspecció de Treball de Catalunya (ITC). Tothom té dret a denunciar-hi irregularitats laborals, encara que no siguin treballadors de l'empresa denunciada.

La ITC és el servei públic del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya competent per vigilar i exigir el compliment de les normes de l'ordre social en matèria laboral, en prevenció de riscos laborals, en ocupació, en treball de persones estrangeres, en cooperatives i en altres fórmules d'economia social.

És molt important seguir les instruccions sobre com i on es pot presentar la denúncia a fi de garantir-ne la recepció, així com es poden complir els requisits bàsics de contingut per facilitar la tasca d'investigació i comprovació dels fets denunciats que ha de dur a terme la Inspecció de Treball.

A fi de poder ser admesa a tràmit, la denúncia ha de complir dos requisits bàsics:

- Cal que la persona denunciant s'hi identifiqui (en cap cas es pot presentar la denúncia anònimament). La Inspecció de Treball, però, tractarà sempre amb confidencialitat l'origen de la denúncia.
- Cal basar-se en fets que no estiguin ja en coneixement d'un òrgan judicial.

Primer de tot, el o la denunciant ha de descarregar i emplenar el model de denúncia corresponent, que està disponible en format PDF a

https://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/atencio_ciudadana/denunciar/

Per tramitar-la, hi ha dues vies possibles:

PRESENCIALMENT

Un cop imprès i emplenat el model de denúncia, cal presentar-la físicament a la inspecció territorial de treball de Catalunya que correspongui, o bé a qualsevol oficina de correus o punt de l'Administració pública amb servei de registre:

Inspecció Territorial de Treball de Barcelona

Travessera de Gràcia, 303-311
08025 Barcelona
Tel.: 93 624 75 00
Fax: 93 554 78 66
A/e: itc.barcelona@gencat.cat

Inspecció Territorial de Treball de Girona

C/ Migdia, 50
17002 Girona
Tel.: 972 94 23 10
Fax: 972 94 23 18
A/e: itc.girona@gencat.cat



Inspecció Territorial de Treball de Lleida

C/ Riu Besòs, 2
25001 Lleida
Tel.: 973 21 63 80
Fax: 973 20 49 43
A/e: itc.lleida@gencat.cat

Inspecció Territorial de Treball de Tarragona

C/ Cardenal Vidal i Barraquer, 20
43005 Tarragona
Tel.: 977 23 37 14
Fax: 977 25 39 85
A/e: itc.tarragona@gencat.cat

ELECTRÒNICAMENT

La persona que denuncia ha de descarregar el formulari, emplenar-lo i, en l'apartat Documentació annexa, ha d'adjuntar el model de denúncia, que haurà d'haver emplenat prèviament.

En aquest enllaç hi trobareu com i on cal presentar una denúncia a la Inspecció de Treball, així com el model que s'ha d'utilitzar: https://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/atencio_ciudadana/denunciar/index.html

Corresponen a la ITC tres grans blocs de funcions:

- Vigilància i exigència del compliment de les normes legals, reglamentàries i del contingut normatiu dels convenis col·lectius.
- Assistència tècnica, que inclou:
 - Informació, assistència i orientació general a empreses i treballadors, en ocasió d'exercir la funció inspectora.
 - Informació, assistència i col·laboració amb els òrgans i les entitats de les administracions públiques.
 - Elaboració dels informes tècnics sol·licitats pels òrgans judicials.
- Arbitratge, conciliació i mediació a fi d'aconseguir un acord entre les empreses i els treballadors que posi fi al conflicte laboral o la vaga.

Per saber-ne més

Amb el traspàs de competències de l'Estat a la Generalitat de Catalunya, que va ser efectiu l'1 de març de 2010, es va produir un canvi molt significatiu en l'organització i la dependència dels serveis i del personal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS). El servei públic d'inspecció en matèria de Seguretat Social a Catalunya depèn, però, del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, el qual és competent per vigilar i exigir el compliment de les normes de l'ordre social en aquest àmbit.



Ambdós serveis (l'autonòmic i l'estatal) s'encarreguen també d'assessorar i informar empreses i treballadors sobre qüestions relacionades amb els àmbits en què tenen competències. A més, la ITC actua com a mediadora en els conflictes laborals.

A partir de l'1 de maig de 2010, els serveis territorials d'inspecció —avui denominats inspeccions territorials de treball— del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, nomenat així en aquell moment, es van integrar en el Consorci de la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya, creat per la Generalitat de Catalunya i l'Administració general de l'Estat. L'objectiu del Consorci és garantir la prestació coordinada d'ambdós serveis públics a Catalunya, l'exercici eficaç de la funció inspectora i la seva actuació en totes les matèries de l'ordre social.

El Consorci, fruit d'aquesta cooperació entre ambdues administracions, ofereix un servei comú d'informació i atenció ciutadana en una oficina comuna a cada província, on la ciutadania pot adreçar-se per presentar els escrits, les denúncies o fer-hi consultes, independentment de la matèria a què facin referència.

D'aquesta manera, el personal inspector de Treball i Seguretat Social i el personal subinspector d'Ocupació i Seguretat Social actuen en qualsevol àmbit si adverteixen irregularitats durant la investigació que duen a terme. Atès que pertanyen a cossos de caràcter nacional, els inspectors i subinspectors tenen facultats per actuar també en matèria de seguretat social. En qualsevol cas, emeten els resultats en un únic informe.

2.3 Qui pot fer una denúncia a la Inspecció de Treball? Què ha de fer el SAI?

La pot fer la mateixa persona afectada, tot i que tothom té dret a denunciar-hi irregularitats laborals, encara que no sigui treballador de l'empresa que denuncia.

És molt important seguir les instruccions sobre com i on es pot presentar a fi de garantir-ne la recepció, així com complir els requisits bàsics de contingut per facilitar la tasca d'investigació i comprovació dels fets denunciats que ha de dur a terme la Inspecció de Treball.

Cal que la persona denunciant s'hi identifiqui (en cap cas es pot presentar anònimament). La Inspecció de Treball, però, tractarà sempre amb confidencialitat l'origen de la denúncia.

En aquest cas, el SAI li ha de facilitar la informació que hi ha disponible al web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies en relació amb la presentació de denúncies a la Inspecció de Treball, a fi de guiar-la perquè pugui presentar-la amb èxit i es dicti una diligència per a l'expedient en què es faci constar el cas, la resolució i el seguiment posterior.

Tot seguit, s'informa de la gestió del cas al SAI territorial corresponent.

La Inspecció de Treball de Catalunya (ITC) actua sempre d'ofici, com a conseqüència d'una ordre superior, a petició raonada d'altres òrgans, per iniciativa pròpia o en virtut de denúncia.

L'actuació inspectora consta d'una primera fase d'investigació i una segona d'adopció de mesures, en cas que hi hagi infracció:



Fase d'investigació

Hi ha diverses modalitats possibles d'investigació. L'inspector o inspectora pot visitar el centre de treball o demanar la compareixença de l'empresa o el treballador a la Inspecció de Treball. També pot requerir documentació, obtenir dades i informar-se dels antecedents que consten en els registres de les administracions públiques, així com la informació que contenen els expedients.

Aquesta investigació permet comprovar si els fets constitueixen una infracció i si són, per tant, contraris a les normes o vulneren els drets. En aquest cas, s'adopten les mesures corresponents.

Per exercir les seves funcions, els inspectors i subinspectors tenen el caràcter d'autoritat pública o agents de l'autoritat, amb la qual cosa tenen facultats per fer les actuacions següents:

- Entrar lliurement en tot centre de treball o establiment subjecte a inspecció, en qualsevol moment i sense avís previ.
- Requerir informació a l'empresari o al personal de l'empresa, així com exigir-ne la identificació o raó de la seva presència al centre de treball.
- Exigir la compareixença de l'empresa o de qui la representa, així com del personal treballador.
- Examinar tota la documentació i els llibres de l'empresa amb transcendència per verificar que es compleix la normativa legal vigent.
- Prendre mostres de substàncies i materials utilitzats o manipulats en l'establiment, així com obtenir fotografies, vídeos, entre d'altres.

De cada actuació inspectora, l'actuant n'ha d'estendre i remetre'n diligència per escrit.

Fase d'adopció de mesures

Les mesures que pot adoptar la Inspecció de Treball són de diferents tipus:

1. Mesures generals, aplicables en tots els àmbits:

- a. Recomanació, assessorament o advertència quan no se'n derivin perjudicis directes als treballadors i treballadores i, per tant, no s'iniciï un procediment sancionador.
- b. Requeriment a l'empresa infractora perquè adopti les mesures adients per complir la normativa de l'ordre social.
- c. Proposta de sanció mitjançant actes d'infracció, els quals inicien el procediment sancionador.

2. Mesures específiques relacionades amb la prevenció de riscos laborals i amb la seguretat i salut en el treball.

3. Mesures vinculades a altres àmbits:

- a. Formulació de demandes d'ofici davant la jurisdicció social d'acord amb la normativa aplicable.



- b. Comunicació d'incompliments en l'aplicació i destinació d'ajudes i subvencions per fomentar l'ocupació, la formació professional ocupacional i la promoció social.

La Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral executa la potestat sancionadora en matèria de l'ordre social.

2.4 En cas que s'hagi iniciat un procediment judicial, també es pot presentar una denúncia a la Inspecció de Treball?

No, la denúncia que es presenti a la Inspecció de Treball no ha de basar-se en fets que ja siguin gestionats per un tribunal.

2.5 Què cal fer quan es denuncia una persona funcionària d'una administració que està assetjant una altra persona funcionària per la seva identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere?

Quan l'assetjament per raó de l'orientació sexual o la identitat de gènere té lloc a una administració pública, en primer lloc, cal activar els protocols específics que s'hagin establert, com ara el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó del sexe, l'orientació sexual i/o la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya o altres d'específics. En segon lloc, cal tenir en compte la normativa específica per la qual es regeixi la persona funcionària denunciada i, en tercer lloc, caldria aplicar la Llei 11/2014, del 10 d'octubre.

2.6 Quin paper té aquí el deure d'intervenció que tenen les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya?

Aquest és un protocol que caldria activar en cas que no hi hagués protocols específics dins l'administració en qüestió.

2.7 En cas que la denúncia faci referència a l'assetjament que una persona pateix per la seva orientació sexual per part d'una altra persona que treballa a la seva empresa, que no és la seva cap, què cal recomanar a la persona denunciant?

En aquest supòsit, és important recomanar-li que ho posi en coneixement dels seus superiors, a fi de poder activar els protocols o les mesures que l'empresa tingui previstes, ja que si l'empresa no ha estat assabentada dels fets per causes imputables a la víctima, malgrat tenir els canals per fer-ho, la inspecció a l'empresa perd sentit.

2.8 En cas que en el supòsit anterior no funcionin els protocols o no n'hi hagi, es pot iniciar un procediment administratiu sancionador?

Sí, ja que els insults han estat propagats entre iguals. Si l'empresa no resol el conflicte, podria iniciar-se un procediment administratiu sancionador.

2.9 En el cas anterior es podria presentar una denúncia a la Inspecció de Treball?

Sí, sempre que la víctima pogués acreditar que ho va posar en coneixement dels seus superiors i que no van reaccionar o no hi van posar les mesures adients per resoldre la situació.



2.10 Dins d'un procediment judicial d'àmbit laboral, què cal tenir en compte respecte a la inversió de la càrrega de la prova?

En els processos en què les alegacions de la víctima evidencien l'existència d'indícis fonamentats de discriminació per raó de l'orientació o la identitat sexual, entre d'altres, la persona demandada ha d'aportar una justificació objectiva i raonada suficientment provada per demostrar que no hi ha tal discriminació (vegeu l'article 96 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social). Per tant, s'accepta la inversió de la càrrega de la prova.

2.11 És obligatori que les empreses tinguin un protocol o adoptin mesures per fer front al possible assetjament o la discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere en les empreses?

Els articles 20 i 21 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, estableixen aquesta obligatorietat, que es va desplegar mitjançant l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020, que és amb el que s'està treballant.

L'any 2008 es va publicar i inscriure l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020. En aquest Acord s'hi regulen les bases per incloure en els convenis col·lectius mesures per combatre la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'àmbit empresarial, d'acord amb el que s'estableixen els articles 20 i 21 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

L'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 va ser subscrit el 24 de juliol de 2018 pels agents que es detallen a continuació:

- Foment del Treball Nacional; Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, i la Federació d'Empresaris de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, en representació de l'àmbit empresarial.
- Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya, en representació dels treballadors.

La subscripció de l'Acord es va dur a terme, d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

A continuació, es transcriu part de la normativa relativa a la igualtat que afecta les persones LGBTI a fi de tenir-ne coneixement:

"Resolució TSF/2053/2018, de 4 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 79100065092016)

[...]



Igualtat col·lectiu LGBTI

1. Donar trasllat al mandat de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i adoptar l'acord següent:

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.

2. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.
3. Les parts signatàries de l'AIC manifestem la necessitat que les relacions de treball a l'empresa es basin en el principi del respecte ple i efectiu a la igualtat de drets, oportunitats i no-discriminació de les persones treballadores.

En aquest sentit, declarem la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, el col·lectiu LGTBI.

4. Orientem al fet que els convenis col·lectius de Catalunya adoptin la clàusula següent:

Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGBTI.

5. Recomanem que les matèries a tractar, a més de les que decideixin les parts al seu moment, puguin ser les següents:
 - a) ntegració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGBTI en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
 - b) establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'ocupació.
 - c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família, inclogui les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes.
 - d) Establir un programa de sensibilització a l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI, i especialment respecte a les mesures d'igualtat acordades.
 - e) Formació específica als comandaments intermedis i als representants legals de les persones treballadores.
 - f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.



6. Així mateix, les organitzacions signatàries de l'AIC emplacem el Govern de la Generalitat al fet que, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals, s'estableixi un mecanisme d'avaluació periòdica de l'aplicació i desenvolupament dels articles 20 i 21 de la Llei 11/2014, que inclogui aquells mandats legals per a la pròpia activitat del Govern, l'autoritat laboral i la Inspecció de Treball.
7. Amb l'objecte de promoure les millors pràctiques d'igualtat en relació amb el col·lectiu LGBTI, s'orienta a fer difusió de les experiències positives davant la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.”



PREGUNTES I RESPOSTES FREQUENTS D'ÀMBIT ADMINISTRATIU

3.1 Quines són les infraccions administratives d'acord amb l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia?

Són infraccions lleus:

- Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada.

Aquesta infracció fa referència a expressions vexatòries que “incitin a exercir la violència” envers les persones o les seves famílies. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal saber si són constitutius de delicte per la via penal. En cas que no ho siguin, s'ha de derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets constitueixen una infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència, i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

Aquesta infracció també fa referència a expressions vexatòries que “incitin a exercir la violència”, en aquest cas en mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal determinar si són constitutius de delicte per la via penal. En cas que no ho siguin, s'ha de derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets constitueixen una infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Són motiu d'infracció els insults, els eslògans ofensius, etc. que comportin aïllament, rebuig o menyspreu envers les persones LGBTI. La paraula acte és prou àmplia i, en aquest cas, no cal que els fets “incitin a exercir la violència”. Per tant, es consideren constitutius d'infracció administrativa i es pot iniciar un procediment administratiu sancionador. Tanmateix, cal recordar que els actes han de ser notoris, explícits i públics.

Són infraccions greus:

- Fer servir expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada i **reiterada**.



Aquesta infracció fa referència a expressions vexatòries que “incitin a exercir la violència” envers les persones o les seves famílies. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal determinar si poden ser constitutius de delicte per la via penal. En cas que no ho siguin, s’ha de derivar el cas per la via administrativa a fi d’estudiar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador. Tanmateix, a diferència de la infracció lleu, aquesta ha de ser **reiterada**, això vol dir que la persona responsable de la infracció ha d’haver estat sancionada un cop per la mateixa causa.

- Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delicte de caràcter penal.

Aquesta infracció també pot tenir connotacions delictives (vegeu Delicte de danys en els articles del 263 al 267 del Codi penal), per tant, primer cal investigar els fets des del punt de vista penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal derivar per la via administrativa el cas per determinar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Impedir a una persona, d’una manera intencionada, la realització d’un tràmit o l’accés a un servei públic o establiment obert al públic per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere d’aquesta persona.

Aquesta infracció també pot tenir connotacions delictives (vegeu els delictes tipificats que regulen els articles 511 i 512 del Codi penal), per tant, primer cal investigar els fets des del punt de vista penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal determinar si els fets són constitutius d’infracció administrativa per la via administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Emetre intencionadament i **reiteradament** expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

Aquesta infracció també fa referència a expressions vexatòries que “inciten a exercir la violència,” en aquest cas en mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives, per tant, primer cal determinar si són constitutius de delicte per la via penal. En cas que no ho siguin, cal derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador. Tanmateix, a diferència de la infracció lleu, aquesta ha de ser **reiterada**, això vol dir que la persona responsable de la infracció ha d’haver estat sancionada un cop per la mateixa causa.

Són infraccions molt greus:

- L’assetjament o el comportament agressiu cap a persones o les seves famílies per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere.
- Convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l’odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.



La redacció de totes dues infraccions molt greus poden ser constitutives de fets delictius per la seva gravetat, en conseqüència, cal investigar els fets per la via penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal derivar el cas per la via administrativa per determinar si els fets són constitutius d'infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

Quan els fets puguin ser classificats en algunes d'aquestes situacions, el SAI ha d'aixecar acta de declaració en què constin els fets denunciats i traslladar l'expedient al SAI de Coordinació (Àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat) a fi d'iniciar el procediment administratiu sancionador.

3.2 Quan algú d'adreça al SAI per denunciar uns fets discriminatoris per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, el professional del SAI què ha d'identificar i fer constar per escrit?

El professional del SAI ha de tenir present el següent:

- Escriure el relat dels fets de manera detallada, tant com sigui possible, i deixar constància de les paraules i les expressions formulades per la persona infractora.
- Fer constar el nom i els cognoms de la persona denunciant, així com les seves dades de contacte, el correu electrònic, el telèfon, l'adreça, etc.
- Concretar la data en què van succeir les infraccions.
- Fer constar, si és possible, les dades identificatives de la possible persona infractora o una possible descripció.
- Especificar si hi ha proves dels fets o no.
- Apuntar qualsevol altra informació que es consideri rellevant sobre el fet concret.

3.3 Quan prescriuen les infraccions administratives tipificades a l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre?

INFRACCIONS	PRESCRIPCIÓ
Lleus	6 mesos
Greus	12 mesos
Molt greus	18 mesos

3.4 Una persona menor d'edat pot interposar una denúncia?

Sí, sempre que vagi al SAI amb una persona representant legal (mare, pare o tutor), que també ha de signar la denúncia.

3.5 Què cal fer quan la persona que representa legalment el menor sigui la persona infractora?

En aquest cas, no cal que hi vagi amb el seu representant legal, però atès que estem parlant de fets no delictius, cal intentar mediar amb la família tant com sigui possible perquè el menor sigui acceptat dins el seu àmbit familiar i hi hagi una bona convivència sense trencar el vincle amb la família. Per aconseguir-ho, es pot contactar amb l'escola, per exemple, o fer ús dels recursos locals especialitzats o de l'Administració de la Generalitat. Un exemple pot ser el cas d'uns pares que no entenguin la situació



personal del seu fill o filla que està en procés de transitar el gènere assignat en el moment de néixer.

Davant de situacions realment greus, cal fer ús del telèfon 116 111 **Infància respon**. És un servei públic d'atenció exclusivament telefònica, gratuït i permanent, que funciona vint-i-quatre hores al dia, els 365 dies de l'any. Amb aquest telèfon es pretén prevenir i detectar els maltractaments d'infants i adolescents, i prestar una atenció especial als casos d'assetjament a les escoles, ciberassetjament, violència masculista en adolescents i abusos sexuals. Mitjançant aquest servei, la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA) activa els protocols que corresponguin i mobilitza l'equip que ha d'actuar segons el tipus de la trucada.

En aquests casos també cal tenir presents els equips d'atenció a la infància i l'adolescència (EAIA), que estan formats per professionals dels àmbits de la psicologia, la pedagogia, l'assistència social i l'educació social, i estan distribuïts per tot el territori de Catalunya.

Concretament, els EAIA reben els casos d'infants i adolescents que estan en situació de desemparament o en risc d'estar-ho i que han estat detectats pels serveis socials bàsics, les instàncies judicials o policials o la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. Fan el diagnòstic i la valoració de l'infant i del seu entorn sociofamiliar, i proposen les mesures més adequades per a cada cas.

3.6 Una denúncia inicia el procediment administratiu sancionador?

La presentació d'una denúncia no inicia, per si sola, un procediment sancionador, sinó un període d'informació o actuacions prèvies. Abans de l'inici del procediment, l'òrgan competent pot obrir un període d'informació o actuacions prèvies amb la finalitat de conèixer les circumstàncies del cas concret i la conveniència d'iniciar o no el procediment.

3.7 El procediment administratiu sancionador pot iniciar-se a instància de part?

La presentació de la denúncia no atorga a la persona que la presenta la condició d'interessada en el procediment.

3.8 En cas que els fets siguin constitutius d'una infracció administrativa, d'acord amb l'article 34 de la Llei 11/2014, qui té la competència per dictar l'acord d'iniciació del procediment administratiu sancionador?

No, l'inici d'un procediment administratiu sancionador **és sempre d'ofici**. Ho decideix l'administració competent, ja que inicia el procediment sempre que després del període d'informació hagi trobat indicis d'una possible infracció administrativa.

La persona titular de la Secretaria General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

3.9 Per participar en un procediment administratiu sancionador, cal anar acompanyat d'una persona professional de l'advocacia?

No és obligatòria la figura d'una persona experta en advocacia. Tanmateix, les parts poden fer-ho si ho creuen convenient.



3.10 De quines fases consta el procediment administratiu sancionador?

- Inici del procediment administratiu sancionador amb l'**acord d'iniciació**.
- La **instrucció** del procediment en què es practiquen les proves que siguin necessàries. Aquesta fase s'acaba amb la notificació de la **proposta de resolució** del procediment.
- El procediment finalitza amb la **resolució sancionadora**.

En els procediments sancionadors en què les dues parts tenen posicions oposades i l'Administració hi actua com a jutge és molt important tenir en compte el **principi de contradicció**, que atorga a ambdues parts el dret a ser escoltades i a practicar proves, amb la finalitat que l'una no es trobi indefensa enfront de l'altra. Per tant, es requereix una igualtat en la defensa de les parts.

3.11 Quina normativa cal aplicar per arribar a sancionar?

La normativa bàsica que marca el procediment administratiu sancionador és el Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat.

3.12 Quin és el període màxim per resoldre el procediment administratiu sancionador?

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

El procediment caduca al cap de sis mesos i comença a comptar des de la data de l'acord d'iniciació. Cal destacar que caduca el procediment sancionador, no la infracció o la sanció.

3.13 En cas que els fets que s'expliquen al SAI siguin insults propiciats per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que han tingut lloc al carrer, podrien ser susceptibles de ser tramitats com a infracció administrativa?

Sí, en aquest supòsit, cal traspasar el cas al SAI de Coordinació (Àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat), perquè iniciï les actuacions prèvies pertinents i determini si és susceptible iniciar el procediment administratiu sancionador, d'acord amb la normativa administrativa aplicable.

3.14 Què passa si l'ajuntament té una ordenança que regula infraccions administratives en la via pública de caràcter local?

En aquest cas, cal aplicar primer l'ordenança municipal.

3.15 En cas que els fets que s'expliquen al SAI siguin insults propiciats per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que han tingut lloc al carrer entre menors d'edat, poden ser susceptibles de ser tramitats com a infracció administrativa?

Sí, es poden tramitar com a infracció administrativa. S'ha d'intentar resoldre prèviament per mitjà de la mediació o altres mesures alternatives amb l'objectiu de formar i sensibilitzar.



3.16 Es poden posar multes als menors d'edat que hagin insultat, per exemple, altres persones (siguin menors o no) per la seva orientació sexual?

Sí, però d'acord amb la normativa aplicable, qui hauria de pagar la multa són les persones representants legals dels menors que han comès la infracció administrativa.

3.17 Quan els insults han tingut lloc dins d'un centre educatiu, què cal recomanar?

En aquest cas, cal que es resolgui el conflicte des del mateix centre educatiu. Cal activar, si escau, els protocols que tingui el centre i posar el cas en coneixement de l'Àrea LGBTI perquè es coordini amb el Departament d'Educació.

3.18 Què passaria si la discriminació té lloc en un centre de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA)?

En aquest cas, cal que es resolgui el conflicte des del mateix centre de menors i activar, si escau, els protocols que hagi implementat la DGAIA. Tot seguit, cal posar-ho en coneixement del SAI de Coordinació (Àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat) perquè es coordini amb la DGAIA.

3.19 Si un cop iniciat el procediment administratiu sancionador la persona instructora s'adona que hi ha indicis delictius, què s'hauria de fer?

En els casos en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ser constitutives de delictes, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent, i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions.

En els casos en què no s'estimi l'existència de delictes penals, l'òrgan administratiu ha de continuar el procediment sancionador i considerar provats els fets que ho hagin estat en seu judicial.

3.20 Què és el *non bis in idem*?

Vol dir 'concurrència de sancions'. *Non bis in idem* significa "ningú pot ser castigat dues vegades pel mateix fet". S'evidencia, doncs, que preval la justícia penal sobre l'administrativa. Per tant, la justícia penal absorbeix i exclou la sanció administrativa.

En cas que s'estigui tramitant un procediment sancionador i, alhora, es tingui constància de la tramitació d'un procés penal en què consti la triple identitat (fet, fonament i subjecte), cal suspendre el procediment sancionador, atesa la prioritat de l'ordre penal.

3.21 Què succeeix si durant el període d'investigació no es troben proves que puguin constatar els fets denunciats?

D'acord amb l'article 30.4 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, en els procediments administratius sancionadors no s'admet la inversió de la càrrega de la prova. En aquest sentit, cal que sigui la mateixa víctima qui provi els fets denunciats. Si no es poden provar els fets, l'expedient s'arxiva i no prospera la imposició de la sanció.



3.22 Quin tipus de prova són vàlides per demostrar els fets?

Qualsevol prova admesa en dret: gravacions d'imatge o so, fotografies, informes, testimonis, etc.

3.23 Quin tipus de sancions regula la Llei 11/2014, del 10 d'octubre?

L'article 35 de la Llei esmentada regula, bàsicament, sancions pecuniàries (multes).

En cas d'infracció lleu i si no hi ha reiteració, l'òrgan competent, pot substituir aquesta sanció per una **advertència**.

Quant als imports de les sancions, s'estableix el següent:

TIPUS DE SANCIO	QUANTIA DE LA MULTA EN EUROS
Infracció lleu	De 133 a 1.707
Infracció greu	De 1.726 a 3.984
Infracció molt greu	De 4.003 a 5.691

Pel que fa a les infraccions greus, s'hi pot afegir:

- Prohibició de rebre ajuts o subvencions públiques durant un any com a màxim.
- Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat durant un any com a màxim.

En relació amb les infraccions molt greus, s'hi pot afegir:

- Prohibició de rebre ajuts o subvencions públiques durant un màxim de dos o cinc anys en cas de reiteració o reincidència.
- Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat entre un any i un dia i tres anys.

3.24 Quins criteris cal aplicar per determinar la multa?

A fi de concretar les sancions que s'hagin d'imposar i, si escau, de graduar la quantia de la multa i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció, o les sancions, aplicades a la lesió ocasionada, el nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i la naturalesa del deure afectat segons regula la legislació vigent.

S'han de considerar, especialment, els criteris següents:

- a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor.
- b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.
- c) La reincidència o la reiteració.
- d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.
- e) La transcendència econòmica i social de la infracció.
- f) L'incompliment reiterat dels advertiments o recomanacions previs de la Inspecció de Serveis Socials.



- g) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.
- h) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat una resolució.

3.25 Hi ha altres opcions per resoldre aquest tipus de conflictes?

L'experiència demostra que hi ha molts casos en aquest àmbit que es poden resoldre mitjançant la mediació, atès que ho demanen sovint les mateixes víctimes, amb la finalitat de corregir conductes en un futur des de la formació i la sensibilització en matèria LGBTI.

3.26 Els ens locals poden posar multes davant de comportaments discriminatoris a la via pública?

Els ens locals poden posar multes quan hi ha discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la via pública del territori on tenen competència, sempre que hi hagi una ordenança o una normativa local en vigor que reguli les infraccions que l'ens local pot sancionar.



PREGUNTES I RESPOSTES FREQUENTS D'ÀMBIT PENAL

4.1 Una persona arriba al SAI per explicar que ha estat víctima d'una agressió mentre anava caminant amb la seva parella del mateix sexe. Què cal aconsellar a la víctima i com ha d'actuar el professional del SAI?

En primer lloc, cal recomanar a la víctima agredida que vagi a un centre mèdic perquè la visitin, li facin les cures pertinents i li donin un informe mèdic de les lesions físiques i/o psicològiques que té.

En segon lloc, cal informar-la que ha d'interposar una denúncia als Mossos d'Esquadra (concretament al referent en temes LGBTI que consti i a qui caldria trucar i informar prèviament del nom i cognoms de la persona que anirà a interposar la denúncia).

En tercer lloc, cal posar en coneixement dels fets succeïts a la fiscalia referent del territori corresponent, en cas que n'hi hagi, si no, cal informar-ne al SAI territorial de referència perquè la fiscalia corresponent actuï (amb còpia sempre al SAI coordinador).

Una vegada s'hagi presentat la denúncia, també se li pot recomanar que demani suport jurídic i psicològic, així com protecció a l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte (OAVD). És necessari trucar a l'OAVD per informar el nom i els cognoms de la víctima.

També es pot donar suport psicològic, en cas que el SAI pugui oferir aquest servei.

4.2 En cas que la persona que s'adreça al SAI presenti una denúncia als Mossos d'Esquadra sobre l'agressió patida, què ha de fer el SAI?

En primer lloc, ha de registrar la denúncia presentada i adjuntar la documentació que presenti la persona denunciant. No cal aixecar una acta de declaració dels fets.

En segon lloc, s'ha de posar a disposició de la víctima i oferir-li acompanyament i els serveis que necessiti, mitjançant els serveis municipals o els de la Generalitat (psicològics, jurídics, atenció a la víctima, serveis socials, entre d'altres).

En tercer lloc, cal posar en coneixement dels fets succeïts a la fiscalia del territori corresponent, en cas que n'hi hagi, si no, cal informar-ne al SAI territorial de referència perquè la fiscalia corresponent actuï (amb còpia sempre al SAI coordinador).

Una vegada s'hagi presentat la denúncia, també se li pot recomanar que demani suport jurídic i psicològic, així com protecció a l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte (OAVD). És necessari trucar a l'OAVD per informar del nom i els cognoms de la víctima.

4.3 Una denúncia pot ser anònima?

Una denúncia, sigui de l'àmbit que sigui, no pot ser mai anònima. Cal que sempre hi consti el nom de la persona que denuncia. És obligació de l'Administració respectar els drets de protecció de les dades de caràcter personal de la persona denunciant.

4.4 Una persona menor d'edat pot presentar una denúncia ella sola?

No, sempre ha d'anar acompanyada d'un representant legal, que també ha de signar



la denúncia. Ara bé, en cas que la persona agressora sigui la persona representant del menor, llavors no cal que aquesta l'acompanyi.

Davant d'un cas d'aquest tipus, cal trucar al telèfon 116 111 **Infància respon**. És un servei públic d'atenció exclusivament telefònica, gratuït i permanent que funciona vint-i-quatre hores al dia, els 365 dies de l'any. Amb aquest telèfon es pretén prevenir i detectar els maltractaments d'infants i adolescents, i prestar una atenció especial als casos d'assetjament a les escoles, ciberassetjament, violència masclista en adolescents i abusos sexuals. Mitjançant aquest servei, la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA) activa els protocols que corresponguin i mobilitza l'equip que pertoqui actuar segons la tipologia de la trucada.

En aquests casos també cal tenir presents els equips d'atenció a la infància i l'adolescència (EAIA), que estan formats per professionals de la psicologia, la pedagogia, l'assistència social i l'educació social, i estan distribuïts per tot el territori de Catalunya.

Concretament, els EAIA reben els casos d'infants i adolescents que estan en situació de desemparament o en risc d'estar-ho i que han estat detectats pels serveis socials bàsics, les instàncies judicials o policials o la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. Fan el diagnòstic i la valoració dels infants i del seu entorn sociofamiliar, i proposen les mesures més adequades per a cada cas.

4.5 Què són les oficines d'atenció a la víctima del delictes?

És un servei gratuït que ofereix atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delictes, i és un punt de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència domèstica i de gènere que adopten els òrgans judicials a Catalunya.

Aquestes oficines depenen del Departament de Justícia i tenen com a finalitat oferir a les víctimes informació i suport perquè puguin exercir els drets que els reconeix la legislació vigent, així com rebre una atenció integral per potenciar la recuperació personal i reduir la victimització.

Amb aquest servei es pretén:

- Promoure els drets de les víctimes i potenciar l'aplicació i el desenvolupament del marc normatiu.
- Fer de pont entre les víctimes i les instàncies judicials que intervenen en el procés, així com oferir-los acompanyament en els processos judicials.
- Prestar una atenció integral que eviti la revictimització, minimitzi les seqüeles i potenciï la recuperació psicosocial.

Per tant, és un servei oficial i gratuït que es pot recomanar a les persones que hagin estat víctimes d'un delictes ocasionat per discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

En l'enllaç següent, trobareu informació sobre la localització i els horaris de les oficines d'atenció a la víctima del delictes de Catalunya:

<http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organigrama.jsp?codi=17174&-jq=200001>

Cal tenir en compte que es pot trucar al telèfon 900121884 d'**Atenció a la víctima del delictes**, que està operatiu de dilluns a divendres de 8 a 22 h.



4.6 Què és el Ministeri Fiscal o la Fiscalia?

És un òrgan del Poder Judicial amb autonomia funcional.

El Ministeri Fiscal té per missió promoure l'acció de la justícia en defensa de la legalitat, dels drets de la ciutadania i de l'interès públic tutelat per la llei, d'ofici o a petició dels interessats, així com vetllar per la independència dels tribunals i procurar davant d'aquests la satisfacció de l'interès social.

La Fiscalia està capacitada per rebre denúncies, que les ha d'enviar a l'autoritat judicial corresponent o dictar-ne l'arxivament quan no hi hagi fonaments per dur a terme cap acció judicial, fet que s'ha de notificar al denunciant.

Pel que fa a la Fiscalia de Delictes d'Odi i Discriminació, si no hi troba indicis delictius per activar la judicialització del cas i valora que hi pot haver indicis d'infracció administrativa, d'acord amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, cal que ho notifiqui a l'Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals de la Direcció General d'Igualtat, a fi d'iniciar, si escau, un procediment administratiu sancionador.

Actua obrint inicialment diligències d'investigació a fi d'aclarir els fets i, en cas que cregui convenient l'adopció de mesures cautelars, insta l'autoritat judicial perquè les adopti.

Durant la pràctica de les diligències d'investigació, en què es pot demanar declaració a la persona sospitosa, aquesta pot assistir amb l'ajuda d'un advocat o advocada. Si de les diligències practicades se'n troben indicis delictius, cal redactar la querella corresponent davant dels tribunals d'àmbit penal.

En cas que s'iniciï un procediment penal, és part en el procés i intervé, si escau, en la fase preprocessal, la fase d'instrucció del procediment i la fase del judici oral.

Hi ha fiscalies especialitzades segons els tipus de delictes que s'hagin d'analitzar, com ara la Fiscalia de Delictes d'Odi i Discriminació, la Fiscalia de Violència sobre la Dona, Fiscalia de Menors, Fiscalia de Medi Ambient, Fiscalia de Delictes Econòmics, etc.

4.7 Com s'inicia un procediment penal?

El procediment penal s'inicia bàsicament mitjançant una denúncia o querella en els tribunals d'àmbit penal.

Denúncia: una denúncia és un acte d'una persona (el denunciant) mitjançant el qual posa en coneixement de l'autoritat corresponent que ha tingut lloc un fet aparentment delictiu.

Querella: a diferència de la denúncia, la querella suposa un veritable acte processal d'exercici de l'acció penal per mitjà del qual se sol·licita al jutge instructor la incoació d'un procediment penal en què el querellant manifesta la voluntat de ser-ne part.

La querella ha de presentar-se sempre per escrit, davant d'un jutjat d'instrucció competent. L'escrit requereix la intervenció d'un professional de l'advocacia i d'un procurador.

D'ofici: el procediment penal també pot incoar-se d'ofici. La incoació d'ofici té lloc quan la iniciativa correspon al mateix jutge o jutgessa:



La instrucció

En tots els procediments penals, hi ha una primera fase d'investigació, la finalitat bàsica de la qual és la recollida de prou indicis del fet aparentment comès i del suposat autor a fi de garantir l'enjudiciament posterior i la realització posterior del judici oral. Es fa en els tribunals d'instrucció.

La instrucció ha d'incloure tots els actes d'investigació (a vegades anomenats diligències sumariales) necessaris per assolir-ne els objectius: constància de la perpetració del delictes amb totes les circumstàncies que l'envolten i la culpabilitat dels delinqüents (article 299 de la Llei d'enjudiciament criminal (LECrim)).

Fase intermèdia del procés penal

En aquesta fase tenen lloc les actuacions necessàries per determinar si hi concorren els pressupòsits necessaris per a l'obertura del judici oral o no. Comença amb l'anomenada conclusió del sumari i finalitza amb l'arxivament de la causa o l'inici del judici oral. El jutge decideix si hi ha indicis o no de l'actuació criminal i es fan els escrits d'acusació i defensa. Es conclou la fase d'instrucció.

Judici oral

La celebració del plenari o vista (judici oral en sentit estricte) té lloc en els tribunals penals. És el nucli essencial de tots els procediments. Ha de donar compliment als principis d'oralitat, contradicció, immediatesa i publicitat. Inclou la pràctica de la prova.

Fase final

Sentència.

4.8 Què és un delictes d'odi i discriminació per orientació sexual o identitat de gènere?

A l'Estat espanyol, el Codi penal no dona una definició concreta d'aquesta tipologia de delictes. El Codi penal dicta quatre articles específics dedicats a aquesta tipologia sense que cap d'aquests proposi una definició operativa del concepte.

Així, d'acord amb l'**article 22.4 del Codi penal**, els delictes d'odi són els actes que, a més de constituir un delictes ordinari, presenten un agreujant en ser motivats per racisme, antisemitisme o alguna altra classe de discriminació referent a la ideologia, la religió o les creences de la víctima, l'ètnia, la raça o la nació a la qual pertanyi, el seu sexe, l'**orientació o la identitat sexual**, raons de gènere, la malaltia que pateixi o la discapacitat .

Cal destacar que, el 2015, els articles vinculats als delictes d'odi del Codi penal van ser modificats perquè s'hi van incloure un nou tipus de discriminació: les raons de gènere. A més, també es va augmentar el nombre de conductes punibles en els articles 510, 511 i 512. Són delictes relatius a l'exercici dels drets fonamentals i llibertats públiques.

Les conductes específiques afegides a l'**article 510 del Codi penal**, que és l'article més desenvolupat en matèria de discriminació, són les que es detallen tot seguit tenint en compte que **totes les accions són motivades per raons** racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, la religió o les creences, la situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, la raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, **la seva orientació o identitat sexual**, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.



- El foment, la promoció o la incitació directa o indirecta de l'odi, l'hostilitat, la discriminació o la violència contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada a causa de la seva pertinença al grup.
- La producció, l'elaboració i la possessió amb la finalitat de distribuir i facilitar a tercers persones l'accés de materials que fomentin, promoguin l'odi, l'hostilitat, la discriminació o la violència contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada a causa de la seva pertinença al grup.
- La negació, la trivialització o l'enaltiment dels delictes de genocidi, de lesa humanitat, etc.
- La lesió de la dignitat de les persones mitjançant accions com la humiliació, el menyspreu o el descrèdit contra els grups o les persones esmentades prèviament.
- L'enaltiment, la justificació per qualsevol mitjà d'expressió pública o la difusió dels delictes comesos contra un grup, part d'aquest o una persona que en sigui membre. En aquest punt, es destaca que el fet d'esmentar els grups i la pertinença (o atribució de pertinença) a un grup no és casual, ja que els delictes d'odi no només s'adrecen a persones concretes, sinó que poden fer-ho contra una part d'un grup, a tot el grup o a estructures representatives del grup, com ara béns materials, estructures físiques o patrimoni.

Quant a l'**article 511 del Codi penal**, castiga el particular encarregat d'un servei públic que negui a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, creences, religió o per la seva pertinença a una ètnia o raça, el seu origen nacional, per raó de sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.

Si és un funcionari públic les penes s'incrementen.

L'**article 512 del Codi penal** es refereix a la persona que en exercir les seves activitats professionals o empresarials denega a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, religió, creences o per la seva pertinença a una ètnia o raça, el seu origen nacional, per raó de sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.

En resum, els delictes d'odi es poden abordar des de diferents vies:

- A partir del Codi penal, ja sigui mitjançant els articles 510, 511 i 512 que incorporen les categories sobre la discriminació.
- Mitjançant un delicte tipificat al Codi penal al qual se li suma l'agreujant de l'article 22.4.

4.9 Quan una persona ja té obert un cas per via penal, pot sol·licitar que el mateix cas sigui també susceptible d'un procediment administratiu sancionador?

No, no es poden sancionar des de l'àmbit administratiu uns fets que ja hagin estat sancionats des de l'àmbit penal, per tant, caldrà esperar a finalitzar el procediment en via penal per saber si es pot obrir la via administrativa o no.

4.10 L'ens local pot personar-se en el procés? Quins avantatges té això per a la víctima?



Un ens local pot presentar-se com a persona interessada en un procediment sempre que tingui un interès legítim en la causa que ha iniciat el procediment. Pel que fa a la víctima, no hi té cap efecte legal especial, simplement hi haurà més persones que li donin suport, si escau. El procediment es desenvolupa de la mateixa manera i, per tant, és important que hi hagi proves que justifiquin el delicte patit per la víctima. Tanmateix, cal notificar-ho a totes les persones interessades i donar-los audiència. Tota persona interessada és una part més en el procediment que cal tenir en compte.

4.11 Per què la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, regula infraccions que poden ser de l'àmbit penal? Com cal gestionar-les i explicar-ho a les víctimes?

Segons la redacció de les infraccions d'alguns apartats de l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, es desprèn que poden haver-hi indicis delictius a causa de la gravetat dels fets estipulats, com ara: incitar a exercir la violència, danys, odi, assetjament, etc. En aquests casos, primer cal que els fets es tramitin en via penal, atès que l'àmbit penal té prioritat davant l'àmbit administratiu. En cas que no es considerin fets delictius, l'expedient s'ha de tramitar per via administrativa i s'ha d'obrir un expedient administratiu sancionador.

Les infraccions administratives que regula l'article 34 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, són:

Infraccions lleus

- Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada.

Aquesta infracció fa referència a expressions vexatòries que "incitin a exercir la violència" envers les persones o les seves famílies. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal determinar si poden ser constitutius de delicte en via penal. En cas que no ho siguin, cal derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets són constitutius d'infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència, i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

Aquesta infracció també fa referència a expressions vexatòries que "incitin a exercir la violència", en aquest cas a mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal determinar si els fets són constitutius de delicte en via penal. En cas que no ho siguin, cal derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets són constitutius d'infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

En aquesta infracció hi estan inclosos els insults, els eslògans ofensius, etc. (que comportin aïllament, rebuig o menyspreu envers les persones LGBTI). La paraula



acte és prou àmplia i no cal, en aquest cas, que els fets “incitin a exercir la violència”, per tant, es podrien considerar constitutius d’infracció administrativa i iniciar un procediment administratiu sancionador. Tanmateix, cal recordar que els actes han de ser notoris, explícits i públics.

Són infraccions greus:

- Fer servir expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies, per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, d’una manera intencionada i **reiterada**.

Aquesta infracció fa referència a expressions vexatòries que “incitin a exercir la violència” envers les persones o les famílies. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal determinar si són constitutius de delicte en via penal. En cas que no ho siguin, cal derivar el cas a la via administrativa per determinar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador. Tanmateix, a diferència de la infracció lleu, aquesta ha de ser **reiterada**, això vol dir que la persona responsable de la infracció ha d’haver estat sancionada ja un cop per la mateixa causa.

- Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delicte de caràcter penal.

Aquesta infracció també pot tenir connotacions delictives (vegeu Delicte de danys, dels articles 263 al 267 del Codi penal), per tant, primer cal investigar els fets des de la via penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal derivar el cas a la via administrativa per estudiar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Impedir a una persona, d’una manera intencionada, la realització d’un tràmit o l’accés a un servei públic o establiment obert al públic per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere d’aquesta persona.

Aquesta infracció també pot tenir connotacions delictives (vegeu Delictes tipificats als articles 511 i 512 del Codi penal), per tant, primer cal que s’investiguin els fets des de la via penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal derivar el cas a la via administrativa per estudiar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.

- Emetre intencionadament i reiteradament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

Aquesta infracció també fa referència a expressions vexatòries que “incitin a exercir la violència”, en aquest cas en mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques. Els fets que inciten a exercir la violència comporten connotacions delictives i, per tant, primer cal revisar si els fets són constitutius de delicte en via penal. En cas que no ho siguin, cal derivar el cas a la via administrativa per estudiar si els fets són constitutius d’infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador. Tanmateix, a diferència de la infracció lleu, aquesta ha de ser reiterada, això vol dir que la persona responsable de la infracció ha d’haver estat sancionada ja un cop per la mateixa causa.



Són infraccions molt greus:

- L'assetjament o el comportament agressiu envers les persones o les seves famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

La redacció de totes dues infraccions molt greus poden ser constitutives de fets delictius per la seva gravetat, en conseqüència, cal investigar els fets des de la via penal. En cas que es consideri que no hi ha delicte, cal derivar el cas a la via administrativa per estudiar si els fets són constitutius d'infracció administrativa i iniciar, si escau, el procediment administratiu sancionador.



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**