

1. Els òrgans de contractació poden establir condicions especials en relació amb l'execució dels contractes, sempre que estiguin vinculades a l'objecte dels contractes i s'indiquin en l'anunci de licitació i en els plecs.

2. En particular, es poden establir condicions de tipus social amb la finalitat, entre d'altres, de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de les dones i de les persones integrants dels col·lectius en una situació de més vulnerabilitat que estableix l'apartat 3 de l'article 2 de la Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació”.

Disposició final quarta. Modificació de la Llei per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica

Es modifica l'apartat 1 de l'article 2 de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 2. *Definicions*

S'entén per violència de gènere o envers les dones una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la coacció o la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o en la privada.

[...].”

Disposició final cinquena. Modificació de la Llei de la Funció Pública

Es modifica l'article 71 de la Llei xx/2018, del xx de xx, de la Funció Pública, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 71. *Drets*

Els funcionaris i els treballadors públics tenen els drets següents:

- a) A un tracte just i respectuós dels superiors i dels companys de feina.
- b) A l'estabilitat laboral i, per tant, a no ser separats del servei per causa diferent d'alguna de les previstes en la Llei i conforme als procediments que s'hi estableixen.
- c) A percebre una remuneració d'acord amb el nivell de classificació del lloc de treball de la plaça a la qual estan adscrits i la política retributiva definida per l'Administració general,

sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de retribució.

[...].”

Disposició final sisena. Desplegament reglamentari

S'encomana al Govern que en el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei dicti les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desenvolupar-ne el contingut.

Disposició final setena. Textos consolidats

S'encomana al Govern que, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, publiqui al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra el text consolidat de la Llei xx/2018, del xx de xx, de relacions laborals; de la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, del 15 de novembre de 1989; de la Llei de contractació pública, del 9 de novembre del 2000; de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, i de la Llei xx/2018, del xx de xx, de la Funció Pública, i que hi inclogui les modificacions introduïdes fins ara en aquestes cinc lleis.

Disposició final vuitena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de ser publicada al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

M. I. Sra. Silvia Eloïsa Bonet Perot

Informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials relatiu al Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

La Comissió Legislativa d'Afers Socials ha examinat, en el decurs de les reunions celebrades els dies 15, 22 i 29 de gener i 5 de febrer del 2019, l'informe del ponent relatiu al Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, d'acord amb els articles 98 i 99 del Reglament del Consell General, del qual se'n desprèn el següent:

Esmenes aprovades per unanimitat

Esmena 14 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 13.

Esmena 21 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 26.

Esmena 23 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 29.

Esmenes no aprovades

Esmena 1 (Grup Mixt-PS) de modificació a tot el text.

Esmena 2 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 1.

Esmena 3 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 2.

Esmena 9 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 9.

Esmena 10 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 9.

Esmena 13 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 12.

Esmena 17 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 16.

Esmena 18 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 19.

Esmena 20 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 20.

Esmena 22 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 28.

Esmena 25 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 32.

Esmena 26 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 33.

Esmena 28 (Grup Mixt-PS) d'addició a l'article 34.

Esmena 29 (Grup Mixt-PS) d'addició a l'article 34.

Esmena 31 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a la Disposició final primera.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per unanimitat

Esmena 4 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet Perot) de modificació a l'article 3.

Esmena 6 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 6.

Esmena 12 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 15 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 14.

Esmena 16 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 15.

Esmena 24 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 30

Esmena 27 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 34.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per majoria

Esmena 5 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 5.

Esmena 30 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a la Disposició final primera.

Esmenes retirades

Esmena 7 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 6.

Esmena 8 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 7.

Esmena 11 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 11.

Esmena 19 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 19.

Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

Exposició de motius

El Principat d'Andorra ha ratificat nombrosos tractats internacionals que consagren el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació com a dret humà bàsic, i com a fonament de la democràcia i la justícia social. Cal destacar, en particular, en l'àmbit de les Nacions Unides, la Declaració universal de drets humans i el Pacte internacional de drets civils i polítics i, en l'àmbit del Consell d'Europa, la Convenció europea per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i la Carta social europea revisada. A més, el nostre país ha ratificat altres normes internacionals específiques en matèria d'igualtat de tracte i de no-discriminació, com ara, en l'àmbit de les Nacions Unides, el Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers les dones, la Convenció sobre els drets de l'infant, el Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial, el Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat i el Conveni relatiu a la lluita contra la discriminació en l'àmbit de l'ensenyament, i en l'àmbit del Consell d'Europa, el Conveni sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica i el Conveni sobre la protecció dels infants contra l'exploració i l'abús sexuals.

La Constitució situa igualment el respecte i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació com a principi inspirador de l'acció de l'Estat (article 1, apartat 2) i com a dret individual (article 6, apartat 1). Així mateix, la norma suprema, partint de la configuració del Principat d'Andorra com a

estat de dret, democràtic i social, estableix l'obligació dels poders públics de crear les condicions perquè la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives (article 6, apartat 2).

El Principat d'Andorra ha fet grans avenços en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, atès que ha reconegut i regulat legalment bona part dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en relació amb les dones i els col·lectius especialment vulnerables, com ara les persones joves i adolescents, la gent gran, les persones amb discapacitat i les persones de la comunitat LGTBI.

L'exponent màxim d'aquesta voluntat política de dotar d'efectivitat el principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació és el Llibre blanc de la igualtat, impulsat en els darrers anys pel Consell General amb el suport i la col·laboració del Govern i l'Institut d'Estudis Andorrans. La finalitat del Llibre blanc ha estat de recopilar i analitzar tota la informació sobre la situació real en matèria d'igualtat existent a Andorra per poder identificar unes prioritats que permetin promoure una cultura d'igualtat al país. Precisament, una de les prioritats del Llibre blanc de la igualtat és la promulgació d'una llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que presenta tres finalitats bàsiques.

El primer objectiu de la Llei és erigir-se en la norma marc sobre la igualtat i la no-discriminació a Andorra tot desenvolupant el principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació de forma general, integral i transversal, a partir de l'establiment de les definicions bàsiques sobre la igualtat i la no-discriminació que han d'imperar en tots els sectors de la vida social, així com precisant la significació i l'abast del dret esmentat.

La segona finalitat de la Llei és reforçar la tutela efectiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació mitjançant l'establiment de garanties judicials, administratives i institucionals precises, que ofereixin una protecció i una reparació adequades a les persones víctimes de discriminació. Malgrat que el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació no ha estat consagrat a la Constitució com a dret fonamental, es tracta tanmateix d'un dret individual mereixedor per si mateix de tutela judicial en els supòsits en què la seva vulneració no està vinculada a algun dret fonamental. Pel que fa a la tutela institucional del dret, s'articula de forma principal i especialitzada a través de la figura

del Raonador del Ciutadà, atès que compleix els requisits d'independència i objectivitat necessaris, i el seu funcionament, pròxim i àgil, afavoreix l'accés de les persones que pateixen o han patit una situació de discriminació, en particular de les dones i les persones que pertanyen a col·lectius en una situació de més vulnerabilitat, i de les organitzacions que les representen.

En tercer lloc, aquesta Llei pretén promoure efectivament la igualtat de tracte i la no-discriminació mitjançant el desplegament per part de les administracions públiques de les mesures i accions principals i prioritàries que es contenen en les conclusions del Llibre blanc de la igualtat elaborat recentment.

En definitiva, es tracta fonamentalment d'una llei de garanties, de caràcter general i integral, perquè abasta tot tipus de discriminació i es projecta en tots els àmbits de la vida social, sense perjudici de les regulacions sectorials més específiques existents o que es puguin promoure en l'esdevenidor i respecte de les quals aquesta Llei ha de tenir caràcter supletori. En particular, serà oportú desenvolupar a partir d'aquesta Llei una regulació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes, en línia amb els ordenaments jurídics més avançats en polítiques de lluita contra la discriminació.

Aquesta Llei es divideix en quaranta cinc articles, estructurats en quatre títols. En concret, el títol I fa referència a l'objecte i els àmbits subjectiu i objectiu d'aplicació de la Llei.

El títol II, que es desglossa en dos capítols, regula d'una banda la significació i l'abast del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, i estableix d'altra banda les definicions bàsiques vinculades a aquest dret, com ara la discriminació directa i indirecta, la discriminació per associació i la discriminació per error, la discriminació múltiple, la violència de gènere, el principi d'igualtat retributiva per raó de sexe o la discapacitat i els ajustos raonables.

El títol III incideix en la garantia i la promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació. Concretament, el capítol primer estableix les garanties bàsiques d'aquest dret, tant pel que fa a la prevenció, la detecció i el cessament de la discriminació com pel que fa a les conseqüències dels actes discriminatoris, a la garantia d'indemnitat i les mesures d'acció positiva. El capítol segon preveu les disposicions oportunes relatives a la tutela

judicial, entre les quals cal destacar la regulació de la inversió de la càrrega de la prova. El capítol tercer incideix en la tutela administrativa i institucional. Finalment, el capítol quart, relatiu a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació, crea o encomana que es portin a terme diferents òrgans, programes o serveis a l'efecte d'acomplir aquesta promoció: és el cas de l'Observatori de la Igualtat, del Pla integral per a la igualtat i la no-discriminació, del Programa pel foment de l'ocupabilitat, del Programa d'inclusió social de les persones nouvingudes, del Programa per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, de les campanyes i els programes de sensibilització, de les clàusules socials en la contractació pública i de la Plataforma d'Entitats Socials.

El títol IV està dedicat al règim sancionador en cas d'incompliment de les obligacions que s'estableixen a l'empara del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació. Així, s'hi regulen, entre altres qüestions, les infraccions i sancions corresponents, la concurrència d'actuacions amb la jurisdicció penal, els criteris de graduació de les sancions, la prescripció, l'extinció de la responsabilitat i el procediment sancionador.

La Llei es clou amb una Disposició addicional i tres disposicions transitòries que fan referència a l'actualització de les multes, les normes aplicables, l'Observatori de la Igualtat i la Plataforma d'Entitats Socials, respectivament, i vuit disposicions finals. Les dos primeres disposicions finals modifiquen la Llei de relacions laborals i la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, a fi d'incorporar-hi les noves garanties processals del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit laboral i administratiu, tal com ja s'ha fet recentment, també, amb la Llei del Codi de procediment civil pel que fa als processos civils. La disposició final tercera modifica la Llei de contractació pública per fer-hi constar la possible inclusió de clàusules socials als contractes del sector públic, i la disposició final quarta modifica la Llei per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica per incorporar-hi la definició de violència de gènere que es conté en el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica. La disposició final cinquena modifica la Llei de la funció pública per incloure-hi com a dret bàsic del personal al servei de les administracions públiques la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó

de sexe en matèria retributiva. Les tres altres disposicions finals encomanen el desplegament reglamentari oportú i la consolidació dels textos legislatius que es modifiquen en virtut d'aquesta Llei, i en determinen finalment l'entrada en vigor.

Títol I. Objecte i àmbit d'aplicació de la Llei

Article 1. Objecte

Aquesta Llei té per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, en desenvolupament de l'article 1, apartat 2, i de l'article 6 de la Constitució. A aquest efecte, la Llei estableix els principis d'actuació dels poders públics i les mesures adreçades a intervenir, reeducar, prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació en els sectors públic i privat.

Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació

1. Les obligacions que estableix aquesta Llei són aplicables a les administracions públiques i als organismes i les entitats que hi són adscrits o vinculats o que en són dependents.

2. Aquesta Llei és aplicable igualment a les persones físiques o jurídiques de caràcter privat que resideixin, estiguin o actuïn en l'àmbit territorial d'Andorra, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, domicili o residència, en els termes i amb l'abast que s'hi preveuen.

3. Aquesta Llei s'adreça especialment a les dones, que pateixen històricament una situació de desigualtat estructural respecte dels homes, derivada d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, i a les persones integrants de col·lectius en una situació de més vulnerabilitat. Tenen la consideració de persones en una situació de més vulnerabilitat, entre d'altres, les que integren els col·lectius següents:

- a) Infants, adolescents i joves.
- b) Gent gran.
- c) Persones amb discapacitat.
- d) Persones nouvingudes.
- e) Persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals i altres (d'ara endavant, "LGTBI i altres").

Article 3. Àmbit objectiu d'aplicació

Aquesta Llei s'aplica a tots els àmbits de la vida econòmica, social, cultural i política, i especialment en les esferes següents:

- a) L'accés a la Funció Pública i l'ocupació en el sector privat.
- b) La negociació col·lectiva.
- c) El treball per compte propi.
- d) Les organitzacions polítiques, sindicals, empresarials, professionals i d'interès social o econòmic.
- e) La participació cívica i social.
- f) L'educació.
- g) L'atenció sanitària.
- h) Els serveis socials i sociosanitaris.
- i) L'accés a la justícia.
- j) L'habitatge.
- k) Els establiments i els espais oberts al públic.
- l) L'oferta pública de béns i serveis.
- m) Els mitjans de comunicació social, la publicitat i la societat de la informació.
- n) La cultura.

Títol II. Dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

Capítol primer. Significació i abast del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació

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

1. Es reconeix el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
2. Ningú no pot ser discriminat per raó de naixement, nacionalitat o manca de nacionalitat, origen racial o ètnic, sexe o gènere femení, religió, convicció o opinió filosòfica, política o sindical, llengua, edat, discapacitat, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
3. Queda prohibida tota disposició, conducta, acte o pràctica que atempti, per acció o per omissió, contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
4. No es considera discriminatòria una diferència de tracte basada en alguna de les causes previstes en aquesta Llei quan es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i constitueixi un mitjà idoni, necessari i proporcionat per assolir aquesta finalitat.

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

1. El dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar en l'adopció i l'execució de totes les disposicions normatives i les polítiques públiques. En particular, els poders públics i les administracions públiques han d'integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les seves actuacions i en l'adopció i l'execució de les disposicions normatives i les polítiques públiques.
2. Les persones físiques o jurídiques del sector privat estan obligades a aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en totes les seves actuacions relacionades amb les disposicions d'aquesta Llei.

Capítol segon. Definicions bàsiques

Article 6. Discriminació directa i indirecta

1. S'entén per discriminació directa qualsevol diferència de tracte menys favorable basada en una de les causes previstes en aquesta Llei i que manca de justificació objectiva i raonable, és a dir, que no persegueix una finalitat legítima o en què no hi ha proporcionalitat entre els mitjans emprats i la finalitat perseguida.
2. S'entén per discriminació indirecta el fet que un factor aparentment neutre, com ara una norma, un criteri o una pràctica, no pugui ser respectat amb la mateixa facilitat per persones que pertanyen a un grup determinat per qualsevol de les causes previstes en aquesta Llei i els desafavoreixi, llevat que aquest factor tingui una justificació objectiva, raonable i proporcionada tal com es defineix a l'apartat anterior.

Article 7. Discriminació per associació i discriminació per error

1. La discriminació per associació és la situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup de persones per raó de les causes previstes en aquesta Llei.
2. La discriminació per error és la situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència d'una apreciació errònia sobre les seves característiques per raó de les causes previstes en aquesta Llei.

Article 8. Discriminació múltiple

La discriminació múltiple és la situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la concurrència o la interacció de diverses causes de discriminació que preveu aquesta Llei, i que genera una forma específica de discriminació.

Article 9. Assetjament discriminatori, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. L'assetjament discriminatori és qualsevol comportament basat en alguna de les causes de discriminació que preveu aquesta Llei, amb l'objectiu o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la integritat física, psíquica o moral d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2. Sense perjudici del que disposa el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei l'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe constitueix una conducta discriminatòria per raó de sexe.

5. Constitueixen conductes discriminatòries per raó de sexe l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 10. Discriminació per raó d'embaràs o maternitat

Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 11. Violència de gènere envers les dones

S'entén per violència de gènere envers les dones una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa

física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com en la privada.

Article 12. Discriminació en l'accés a béns i serveis

1. Constitueix discriminació en l'accés als béns i serveis el fet de donar a una persona o a un grup de persones un tracte diferent i desfavorable respecte a altres, en funció d'un o més trets o característiques o de la seva pertinença a un grup determinat a l'hora d'accedir a qualsevol bé o servei públic o privat, com ara en l'accés a l'habitatge, l'educació, la sanitat o als locals d'oci i de temps lliure.

2. No constitueix discriminació en l'accés a béns i serveis els esdeveniments no-mixtes que pugui realitzar un col·lectiu determinat sempre i quan el seu objectiu sigui fomentar la no-discriminació en totes les formes previstes.

Article 13. Principi d'igualtat retributiva per raó de sexe

1. El principi d'igualtat retributiva per raó de sexe implica l'obligació de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta retribució, sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de la prestació esmentada.

2. Són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i d'esforços, de responsabilitats, i de càrrega física, mental i psicosocial.

Article 14. Ordre de discriminar i represàlia discriminatòria

1. S'entén per ordre de discriminar qualsevol instrucció duta a terme per una autoritat, un òrgan o un superior jeràrquic que impliqui la discriminació per alguna de les causes que preveu aquesta Llei.

2. Constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a evitar, disminuir o denunciar qualsevol tipus de greuge o discriminació o l'assetjament al que la persona denunciada és sotmesa o ha estat sotmesa.

3. També constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte

negatiu que es produeixi contra una persona que col·labori o participi en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

Article 15. Discapacitat i ajustos raonables

1. Als efectes d'aquesta Llei, són persones amb discapacitat les que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, a llarg termini, que en interactuar amb diverses barreres poden impedir la seva plena i efectiva participació en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de la ciutadania.

2. Els ajustos raonables són les mesures d'adequació física, social i actitudinal que, d'una manera eficaç i pràctica, i sense que comportin una càrrega desproporcionada, faciliten l'accessibilitat i la participació d'una persona amb discapacitat en igualtat de condicions amb la resta de la ciutadania.

3. L'actuació consistent a impedir l'adopció d'ajustos raonables constitueix discriminació per raó de discapacitat.

Article 16. Victimització secundària

La victimització secundària es defineix específicament com les conseqüències derivades d'una deficient o incompleta actuació dels serveis públics o per la omissió dels mateixos, en els que a la víctima se li provoca un greuge addicional al propi acte discriminatori o violent on la seva integritat moral, física, psicològica, política, social o laboral s'ha vist perjudicada. La victimització secundària necessita d'un pla integral que contingui reglaments i protocols d'actuació que la regulin.

Article 17. Accions positives

Es defineixen com a accions positives les mesures que suposen una diferència de tracte adreçada a corregir i compensar situacions patents de desigualtat de fet i de discriminació per alguna de les causes previstes en aquesta Llei. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenguin complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteixi la situació de desigualtat i de discriminació que es pretén corregir.

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

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

Article 18. Prevenció, detecció i cessament de la discriminació

1. La protecció eficaç enfront la discriminació obliga les administracions públiques i les altres entitats públiques, així com les empreses i les altres entitats del sector privat, a aplicar mètodes i instruments suficients per detectar-la i a adoptar mesures preventives i reactives adequades adreçades a abordar i fer cessar les situacions de discriminació.

2. L'incompliment de les obligacions previstes a l'apartat anterior dona lloc a responsabilitat administrativa, civil pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar, i, si escau, penal.

Article 19. Conseqüències dels actes discriminatoris

1. Les disposicions, els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per alguna de les causes previstes en aquesta Llei es consideren nuls i sense efecte, i generen responsabilitat administrativa, civil pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar i, si escau, penal.

2. La persona o l'entitat que causi o toleri una situació de discriminació per alguna de les causes previstes en aquesta Llei respon del dany ocasionat mitjançant una indemnització que inclou la reparació de tots els danys i perjudicis derivats de l'acte discriminatori. També són responsables del dany ocasionat les administracions públiques i les empreses quan la discriminació es produeixi dins el seu àmbit d'organització i direcció, qualsevol que sigui el subjecte actiu de la discriminació, i sempre que no hagin adoptat les mesures preventives i reactives que estableix l'article 17.

Article 20. Garantia d'indemnitat

1. Es considera un acte de discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda judicial o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.

2. També es considera un acte de discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació. Aquesta protecció s'estén a les persones que intervinguin com a testimonis en un procediment intern de denúncia o queixa d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol altre motiu de discriminació previst en aquesta Llei.

Article 21. Mesures d'acció positiva

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de determinats grups de persones o col·lectius per corregir i compensar una situació patent de desigualtat de fet i de discriminació en què es puguin trobar i, en particular, a favor de les dones i de les persones que integren els col·lectius relacionats a l'apartat 3 de l'article 2.

2. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenguin complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteixi la situació de desigualtat i de discriminació que es pretén corregir.

Capítol segon. Tutela judicial

Article 22. Abast de la tutela judicial

1. La tutela judicial enfront de vulneracions del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació abasta l'adopció de totes les mesures necessàries per eliminar la discriminació i, en particular, l'adopció de mesures cautelars, el cessament immediat de l'actuació contrària al dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació o, si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, i el restabliment de la persona perjudicada en la integritat del seu dret, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització dels danys i perjudicis.

2. Les mesures cautelars poden incloure la suspensió dels efectes de l'acte impugnat, així com qualsevol altra mesura necessària per garantir l'efectivitat de la tutela judicial que pugui acordar-se mitjançant la sentència que posi fi al procés.

Article 23. Accés a la justícia i legitimació processal

1. Qualsevol persona pot accedir als tribunals de justícia per sol·licitar la tutela del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per alguna de les causes previstes en aquesta Llei.

2. La legitimació per intervenir en els processos judicials civils i administratius que tinguin per objecte la defensa del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació correspon a la persona o les persones afectades.

3. En els termes establerts per les lleis processals, també estan legitimades per intervenir en els processos judicials civils i administratius, en nom i interès de les persones afiliades o associades, i sempre que comptin amb la seva autorització, les organitzacions sindicals, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries, i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin com a finalitat primordial la defensa i la promoció dels drets humans i desenvolupin la seva activitat en el territori andorrà. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades són una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, sense perjudici de la legitimació processal de les persones que puguin arribar a identificar-se com a afectades.

Article 24. Ministeri Fiscal

El Ministeri Fiscal sempre és part en els processos judicials en defensa del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, i pot interessar l'adopció, si escau, de les mesures necessàries per depurar les conductes delictives que s'hagin pogut cometre.

Article 25. Inversió de la càrrega de la prova

1. En els processos en què la part actora al·legui discriminació i aporti indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat. A aquests efectes, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar un informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

2. L'apartat anterior no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

Article 26. Indemnització dels danys i perjudicis

1. Quan la sentència declari l'existència de la vulneració del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, l'òrgan judicial ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que correspongui a la part demandant, en funció tant del dany moral vinculat a la vulneració del dret fonamental com dels danys i perjudicis materials que se'n derivin.

2. Un cop acreditada la situació de discriminació, es presumeix l'existència de dany moral, i s'ha de fixar la seva quantia atenent les circumstàncies concretes del cas i la gravetat de la conducta i dels seus efectes.

Capítol tercer. Tutela administrativa i institucional**Article 27. Tutela administrativa**

1. El ministeri responsable dels afers socials és competent, amb caràcter general, per tramitar i investigar les denúncies relatives a la vulneració del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i, si escau, per incoar el procediment administratiu sancionador corresponent. No obstant això, quan d'acord amb una norma sectorial aplicable un altre ministeri tingui atribuïda la competència sancionadora en la matèria sobre la qual recaigui la conducta presumptament lesiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, correspon a aquest ministeri tramitar i investigar la denúncia i, si escau, incoar el procediment administratiu sancionador corresponent.

2. En tot cas, quan la denúncia es basi en una conducta tipificada com a infracció administrativa en aquesta Llei, però aquesta conducta no estigui prevista com a infracció administrativa per la norma sectorial aplicable, correspon al ministeri responsable dels afers socials tramitar i investigar la denúncia i, si escau, incoar el procediment administratiu sancionador corresponent.

3. Quan una autoritat pública, en ocasió de l'exercici de les seves competències, tingui coneixement d'una situació de discriminació de les previstes en aquesta Llei, ha de decidir necessàriament que s'investiguin les circumstàncies del cas i, si escau, que s'adoptin les mesures oportunes per eliminar la discriminació. Tanmateix, en el supòsit que no sigui competent per fer-ho, ha de comunicar els fets de forma immediata a l'autoritat

competent, d'acord amb el que s'estableix als apartats 1 i 2 anteriors.

4. Poden intervenir com a part interessada en els procediments administratius, en interès de la persona o les persones afectades, i sempre que comptin amb la seva autorització, les organitzacions sindicals, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries, i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin com a finalitat primordial la defensa i la promoció dels drets humans i desenvolupin la seva activitat en el territori andorrà. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades són una pluralitat indeterminada o difícil de determinar, sense perjudici de la legitimació de les persones que puguin arribar a identificar-se com a afectades.

Article 28. Tutela institucional

1. El Raonador del Ciutadà és l'òrgan competent per rebre i tramitar les queixes i les reclamacions que concerneixen les relacions dels ciutadans i les ciutadanes amb les administracions públiques i les altres entitats públiques, i amb les persones o les entitats privades, en relació amb la defensa i la protecció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.

2. El Raonador del Ciutadà ha de vetllar perquè l'actuació de les persones o les entitats públiques o privades, inclosos els mitjans de comunicació, respectin la igualtat de totes les persones i perquè s'adoptin les mesures necessàries per evitar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per algun o alguns dels motius previstos en aquesta Llei.

3. El Raonador del Ciutadà pot actuar d'ofici o a instància de part. No obstant això, no pot intervenir arran de les queixes i les reclamacions que se li plantegin en assumptes en els quals s'hagi instat un procés davant un òrgan judicial, ni pot anul·lar o modificar un acte administratiu, i s'ha de limitar a fer les recomanacions i els suggeriments que estimi oportuns.

4. El procediment d'actuació del Raonador del Ciutadà es regeix per la normativa específica aplicable.

Capítol quart. Promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Article 29. Observatori de la Igualtat

1. Es crea l'Observatori de la Igualtat, que té per objecte la informació, la recollida i la interpretació de dades, recursos i estudis, i l'avaluació sobre la igualtat i la no-discriminació a Andorra. Aquest Observatori queda integrat dins el ministeri responsable dels afers socials.

2. L'Observatori de la Igualtat ha d'incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que porti a terme, i ha d'explorar aquestes dades de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de les dones i els homes en els diferents àmbits d'intervenció.

3. El règim de funcionament, les competències, la composició i les altres particularitats de l'Observatori de la Igualtat s'estableixen per la via reglamentària.

Article 30. Pla integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

El Govern, a proposta del ministeri responsable dels afers socials, ha d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un pla integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació que aglutini diferents mesures adreçades a les dones i als col·lectius en una situació de més vulnerabilitat a què fa referència l'apartat 3 de l'article 2, i que prioritzi la integració dels recursos i serveis existents i que inclogui una guia pràctica pels professionals. Aquest pla ha d'integrar, entre d'altres, el Programa d'inserció laboral, el Programa d'inclusió social de les persones nouvingudes i el Programa per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, a què fan referència els articles 30, 31 i 32, respectivament.

Article 31. Programa pel foment de l'ocupabilitat

El Govern, a proposta dels ministeris responsables de l'ocupació i dels afers socials, ha d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un programa pel foment de l'ocupabilitat adreçat a les dones, a les persones integrants dels col·lectius en una situació de més vulnerabilitat a què fa referència l'apartat 3 de l'article 2, i a les persones en situació o en risc d'exclusió social, amb la finalitat de planificar, coordinar i controlar els diferents itineraris

d'inserció sociolaboral, així com les diferents accions ocupacionals i altres projectes vinculats. Aquest programa ha d'integrar l'Estratègia d'inserció laboral de les persones amb discapacitat i s'ha de fer en coherència amb l'Estratègia andorrana per a l'ocupació.

Article 32. Programa d'inclusió social de les persones nouvingudes

El Govern, a proposta dels ministeris responsables de la immigració i dels afers socials, ha d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un programa d'inclusió social de les persones nouvingudes amb l'objectiu d'afavorir la seva integració en tots els àmbits de la vida social a través del foment de la interacció amb el seu entorn i el reconeixement del seu valor cultural i social.

Article 33. Programa per a la igualtat efectiva de les dones i els homes

El Govern, a proposta dels ministeris responsables del treball i dels afers socials, ha d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un programa per fomentar la igualtat efectiva de les dones i els homes. Aquest programa ha d'incloure mesures específiques per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 34. Campanyes i programes de sensibilització i formació

El Govern, a proposta del ministeri responsable dels afers socials, ha d'impulsar campanyes de sensibilització, informació, formació i promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits de la vida social. Aquestes accions, que es poden portar a terme en col·laboració amb els mitjans de comunicació, han d'incloure com a finalitat específica l'educació en el respecte a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre les dones i els homes, i han de fer un ús intensiu dels nous espais públics de comunicació a través de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Article 35. Contractació pública i clàusules socials

Les administracions públiques han de promoure la inclusió de clàusules de caràcter social adreçades a erradicar les desigualtats socials en la contractació pública d'obres i serveis, amb l'objectiu d'implicar i corresponsabilitzar el sector empresarial en la lluita contra les desigualtats i fomentar, alhora, una contractació pública socialment responsable. Aquestes clàusules socials s'han

d'incloure, en la mesura del possible, com a criteri d'adjudicació dels contractes del sector públic i com a condició especial d'execució de l'obra o el servei.

Article 36. Plataforma d'Entitats Socials

El Govern, a proposta del ministeri responsable dels afers socials, ha de donar suport a la Plataforma d'Entitats Socials o a qualsevol altre tipus d'organització que aglutini i representi el sector social andorrà, com a instrument de participació i relació amb la ciutadania, les entitats socials i les administracions públiques, amb l'objectiu de disposar d'una xarxa estable de col·laboració i comunicació mútues.

Títol IV. Règim sancionador

Article 37. Objecte i àmbit d'aplicació

1. Aquest títol té per objecte establir el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, en defecte d'una norma sectorial específica d'aplicació preferent.

2. En particular i sense caràcter exhaustiu, els àmbits que es regeixen pel seu propi règim d'infraccions i sancions, sense perjudici del que disposa l'apartat 1 de l'article 45, són els següents:

- a) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit de les relacions laborals.
- b) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit de l'ocupació.
- c) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit dels serveis socials i socio-sanitaris.
- d) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit de les entitats i els serveis públics i privats que prestin els seus serveis a persones amb discapacitat.
- e) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'àmbit educatiu.

Article 38. Concurrència d'actuacions amb la jurisdicció penal

1. En els supòsits en què la conducta objecte d'una de les infraccions que regula aquesta Llei pugui ser constitutiva d'una infracció penal, l'Administració ha d'iniciar les accions penals que escaiguin i, al mateix temps, ha de suspendre la tramitació del procediment sancionador, la qual cosa interromp el còmput

dels terminis de prescripció i caducitat, fins que recaigui una resolució ferma en l'àmbit penal.

2. En qualsevol cas, la declaració de fets provats que pugui fer el tribunal penal és vinculant per a l'òrgan sancionador.

Article 39. Infraccions

1. Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació es qualifiquen de lleus, greus o molt greus.

2. Tenen la consideració d'infraccions lleus les conductes que incorrin en irregularitats formals per l'incompliment del que estableix aquesta Llei i la normativa que la desenvolupi, sempre que no generin un efecte discriminatori.

3. Tenen la consideració d'infraccions greus:

a) L'obstrucció de l'actuació dels serveis d'inspecció de les administracions públiques o la negativa a col·laborar-hi.

b) Els actes o les omissions que constitueixin una discriminació, directa o indirecta, per les causes previstes en aquesta Llei.

c) Qualsevol conducta de represàlia o tracte advers contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus dirigit a impedir-ne la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

d) Qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació, incloent-hi les persones que hagin intervingut com a testimonis en un sistema de queixa o denúncia intern d'una situació d'assetjament discriminatori en el marc d'un protocol per prevenir i abordar les conductes d'assetjament.

e) L'incompliment d'un requeriment administratiu específic, que no constitueixi una exigència formal, formulat per l'òrgan administratiu al qual correspongui l'exercici de les competències necessàries per donar compliment a les previsions d'aquesta Llei.

f) La comissió d'una tercera infracció lleu o més, sempre que en el termini dels dos anys anteriors la presumpta persona infractora ja hagi estat sancionada per dos infraccions lleus mitjançant una resolució administrativa ferma.

4. Tenen la consideració d'infraccions molt greus:

- a) Els actes o les omissions que constitueixin discriminació múltiple.
- b) Les conductes d'assetjament discriminatori, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- c) La pressió greu exercida sobre l'autoritat, un o una agent d'aquesta autoritat, el personal funcionari o un empleat o una empleada públics, en l'exercici de les potestats administratives per executar les mesures que preveu aquesta Llei.
- d) La comissió d'una tercera infracció greu o més, sempre que en el termini dels dos anys anteriors la presumpta persona infractora ja hagi estat sancionada per dos infraccions greus mitjançant una resolució administrativa ferma.

Article 40. Sancions

Les infraccions que estableix aquesta Llei són sancionades amb multes d'acord amb la graduació següent:

- a) Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'entre 100 i 500 euros.
- b) Les infraccions greus se sancionen amb una multa d'entre 501 i 3.000 euros.
- c) Les infraccions molt greus se sancionen amb una multa d'entre 3.001 i 24.000 euros.

Article 41. Criteris de graduació de les sancions

1. Per determinar l'import de les sancions, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- a) La intencionalitat de la persona infractora.
- b) La naturalesa dels danys causats.
- c) La permanència o la transitorietat de les repercussions de la infracció.
- d) El nombre de persones afectades.
- e) El grau de participació en la comissió de la infracció.
- f) La repercussió social de les infraccions i el grau de difusió dels mitjans emprats.
- g) La reincidència, per la comissió de més d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan així s'hagi declarat mitjançant una resolució administrativa ferma.
- h) El benefici econòmic que s'hagi generat per a la persona autora de la infracció.
- i) La condició d'autoritat, agent d'aquesta autoritat, personal funcionari o empleat o empleada pública de la persona infractora.

j) La condició de menor d'edat o de persona amb discapacitat de la víctima.

2. Quan de la comissió d'una infracció se'n derivi necessàriament la comissió d'una altra o unes altres infraccions, s'ha d'imposar la sanció corresponent a la infracció més greu.

Article 42. Sancions accessòries

Quan les infraccions siguin molt greus, l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, mitjançant una resolució motivada, pot imposar com a sanció accessòria, a més de la multa que escaigui, la prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de tres anys com a màxim, o la prohibició de contractar amb l'Administració i els ens públics que en depenen per un període de dos anys com a màxim.

Article 43. Prescripció

1. Les infraccions previstes en aquesta Llei prescriuen al cap d'un any si són lleus, al cap de tres anys si són greus i al cap de cinc anys si són molt greus. El termini de prescripció es comença a comptar des del darrer dia en el qual s'ha comès la infracció.

2. Les sancions imposades per infraccions lleus prescriuen al cap d'un any, les imposades per infraccions greus al cap de dos anys i les imposades per infraccions molt greus al cap de tres anys. El termini de prescripció es comença a comptar des de l'endemà del dia en què ha esdevingut ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

Article 44. Extinció de la responsabilitat

La responsabilitat derivada de les infraccions que estableix aquesta Llei s'extingeix pel pagament o el compliment de la sanció, per la prescripció de la infracció o la sanció i per la defunció de la persona interessada.

Article 45. Procediment sancionador

1. En defecte d'un règim sancionador específic establert per una norma sectorial, la incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions corresponents, correspon al ministeri responsable dels afers socials. D'altra banda, si la conducta atemptatòria contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació no està prevista com una infracció administrativa en la norma sectorial corresponent, però aquesta conducta es troba tipificada com una infracció administrativa en aquesta Llei, la competència sancionadora sobre aquesta conducta recau

també en el ministeri responsable dels afers socials, d'acord amb el que disposa l'article 26.

2. Quan el ministeri responsable dels afers socials consideri que la potestat sancionadora correspon a un altre òrgan de l'Administració, ho ha de posar en coneixement d'aquest òrgan i li ha de traslladar l'expedient corresponent.

3. En defecte de règim sancionador específic establert per una norma sectorial, el procediment sancionador es regula pel Codi de l'Administració i el Reglament regulador del procediment sancionador, amb les especialitats regulades a l'apartat següent.

4. En els casos en què s'aporti un principi de prova del qual s'infereixi que una de les infraccions que preveu aquesta Llei l'hagi pogut cometre una autoritat o el personal al servei de les administracions públiques, l'òrgan administratiu competent, quan en tingui coneixement, ha d'adoptar les mesures provisionals que siguin oportunes perquè desaparegui la situació de discriminació. Així mateix, ha d'iniciar el procediment disciplinari corresponent respecte de la persona presumptament responsable, d'acord amb el que disposa la normativa aplicable, o el procediment sancionador previst en aquesta Llei quan la persona presumptament responsable sigui una autoritat o un càrrec públic que no tingui la condició de personal al servei de les administracions públiques.

5. Si de la instrucció del procediment sancionador corresponent en resulta responsable l'autoritat o el personal al servei de les administracions públiques, els fets declarats provats en la resolució que posa fi al procediment vinculen l'administració corresponent en el procediment de responsabilitat patrimonial que ha d'instruir per determinar la indemnització que, si escau, sigui procedent pels danys i perjudicis que s'hagin pogut ocasionar a favor de qui hagi resultat víctima de la discriminació.

Disposició addicional. Actualització de quantitats

El Govern, mitjançant les lleis del pressupost, pot modificar els imports de les multes coercitives que s'estableixen en aquesta Llei.

Disposició transitòria primera. Normes aplicables

Aquesta Llei no és aplicable als procediments administratius i judicials que s'hagin iniciat amb anterioritat a la data en què entri en vigor,

els quals es regeixen per les normes vigents anteriorment.

Disposició transitòria segona. Observatori de la Igualtat

El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament l'Observatori de la Igualtat previst a l'article 28 d'aquesta Llei en el termini màxim de sis mesos des del dia en què entri en vigor.

Disposició transitòria tercera. Plataforma d'Entitats Socials

Mentre no es constitueixi la Plataforma d'Entitats Socials a què es refereix l'article 36 d'aquesta Llei, assumeix la interlocució davant el Govern i les altres administracions públiques la Comissió de Participació de les Entitats Cíviques en l'àmbit dels serveis socials i socio-sanitaris (COPEC).

Disposició final primera. Modificació de la Llei de relacions laborals

1. S'afegeix un nou article 71 bis a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 71 bis. *Igualtat de remuneració*

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta retribució, sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de la retribució esmentada.

2. Són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones assalariades un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats, i de càrrega física, mental i psicosocial.

3. Quan l'òrgan judicial declari l'existència d'una situació de discriminació retributiva per raó de sexe, ha de reconèixer a la persona treballadora afectada, com a part integrant de la indemnització de danys i perjudicis, les diferències retributives derivades de la desigualtat de tracte durant tot el temps en què s'ha constatat la situació de discriminació.”

2. S'afegeix un nou apartat 4 bis a l'article 84 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 84. *Acomiadament no causal*

[...]

4 bis. L'acomiadament no causal d'una persona treballadora es considera nul i sense efecte quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i les llibertats públiques.

[...].”

3. S'afegeix un nou apartat 3 bis a l'article 85 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 85. *Acomiadament per causes objectives*

[...]

3 bis. Es considera nul i sense efecte l'acomiadament d'una persona assalariada quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i llibertats públiques.

[...].”

4. S'afegeix un nou apartat 3 a l'article 87 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 87. *Acomiadament per causes disciplinàries*

[...]

3. Es considera nul i sense efecte l'acomiadament d'una persona assalariada quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i les llibertats públiques.”

5. Es modifica l'apartat 4 de l'article 91 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 91. *Desistiment justificat de la persona assalariada*

[...]

4. Quan el desistiment tingui com a causa un acte lesiu dels drets fonamentals o de les llibertats públiques, o un acte de discriminació per algun dels motius prohibits a la Constitució o a les lleis, així com per raó d'afiliació, o no, a una organització sindical, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada a l'apartat anterior i la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori, o bé exigir la reincorporació a

l'empresa i la percepció dels salaris de tramitació, així com la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte discriminatori que fixa la jurisdicció corresponent.”

6. Es modifica l'apartat 3 de l'article 92 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 92. *Indemnitzacions*

[...]

3. En el supòsit de l'apartat anterior o en cas que el comiat de la persona assalariada constitueixi un acte lesiu dels drets fonamentals o de les llibertats públiques, o un acte de discriminació per algun dels motius prohibits a la Constitució o a les lleis, així com per raó d'afiliació, o no, a una organització sindical, o d'acomiadament d'una persona delegada del personal, d'una persona membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada a l'apartat anterior i la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori, o bé exigir la reincorporació a l'empresa i la percepció dels salaris de tramitació, així com la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori que fixa la jurisdicció corresponent.”

Disposició final segona. Modificació de la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal

1. Es modifica l'article 23 de la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, del 15 de novembre de 1989, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 23. *Legitimació activa*

1. Pot demandar legítimament davant la jurisdicció administrativa i fiscal:

- a) Qualsevol persona física o jurídica, pública o privada, en relació amb els actes sotmesos al control de la jurisdicció administrativa i fiscal segons l'article 1, lletra a, d'aquesta Llei.
- b) Qualsevol persona física o jurídica, pública o privada, que tingui un interès, dret o expectativa de dret vinculats amb els actes sotmesos a la jurisdicció administrativa i fiscal segons l'article 1, lletra b, d'aquesta Llei.
- c) L'Administració pública per obtenir la declaració de nul·litat de ple dret d'un acte

administratiu, d'acord amb el Codi de l'Administració.

2. Per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, també estan legitimades per intervenir, en nom i interès de les persones afiliades o associades, i sempre que comptin amb la seva autorització, les organitzacions sindicals i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin com a finalitat primordial la defensa i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació i desenvolupin la seva activitat en el territori andorrà. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades són una pluralitat indeterminada o difícil de determinar, sense perjudici de la legitimació processal de les persones que puguin arribar a identificar-se com a afectades.”

2. S'afegeix un nou article 44 bis a la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, del 15 de novembre de 1989, el qual queda redactat com segueix:

“Article 44 bis. *Càrrega de la prova*

En els processos en què es justifiqui la concurrència d'indícis que s'ha produït una conducta lesiva dels drets fonamentals o de les llibertats públiques, o una conducta discriminatòria per algun dels motius prohibits per la Constitució i les lleis, correspon a la part demandada aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.”

Disposició final tercera. Modificació de la Llei de contractació pública

1. S'afegeix un nou article 12 bis a la Llei de contractació pública, del 9 de novembre del 2000, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 12 bis. *Requisits i classes de criteris d'adjudicació dels contractes*

1. L'adjudicació dels contractes s'ha de fer utilitzant una pluralitat de criteris d'adjudicació segons la millor relació qualitat-preu. La millor relació qualitat-preu s'avalua d'acord amb criteris econòmics i qualitatius.

2. Els criteris qualitatius que estableixi l'òrgan de contractació per avaluar la millor relació qualitat-preu poden incloure aspectes socials, vinculats a l'objecte dels contractes. Els aspectes socials dels contractes es refereixen, entre d'altres, a les finalitats següents:

a) El foment de la integració social i la contractació laboral de les dones, de les persones amb discapacitat, de les persones integrants dels col·lectius en una situació de més vulnerabilitat que estableix l'apartat 3 de l'article 2 de la Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i de les persones en situació o risc d'exclusió social.

b) La contractació o la subcontractació amb empreses d'inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat o amb persones treballadores autònomes amb discapacitat.

c) Les mesures i els plans d'igualtat entre dones i homes, incloent-hi mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.”

2. S'afegeix un nou article 12 ter a la Llei de contractació pública, del 9 de novembre del 2000, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 12 ter. *Condicions especials d'execució dels contractes de caràcter social*


1. Els òrgans de contractació poden establir condicions especials en relació amb l'execució dels contractes, sempre que estiguin vinculades a l'objecte dels contractes i s'indiquin en l'anunci de licitació i en els plecs.

2. En particular, es poden establir condicions de tipus social amb la finalitat, entre d'altres, de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de les dones i de les persones integrants dels col·lectius en una situació de més vulnerabilitat que estableix l'apartat 3 de l'article 2 de la Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació”.

Disposició final quarta. Modificació de la Llei per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica

Es modifica l'apartat 1 de l'article 2 de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 2. *Definicions*

S'entén per violència de gènere  envers les dones una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la

coacció o la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o en la privada.

[...].”

Disposició final cinquena. Modificació de la Llei de la Funció Pública

Es modifica l'article 71 de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la Funció Pública, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 71. *Drets*

Els funcionaris i els treballadors públics tenen els drets següents:

- a) A un tracte just i respectuós dels superiors i dels companys de feina.
- b) A l'estabilitat laboral i, per tant, a no ser separats del servei per causa diferent d'alguna de les previstes en la Llei i conforme als procediments que s'hi estableixen.
- c) A percebre una remuneració d'acord amb el nivell de classificació del lloc de treball de la plaça a la qual estan adscrits i la política retributiva definida per l'Administració general, sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de retribució.

[...]”.

Disposició final sisena. Desplegament reglamentari

S'encomana al Govern que en el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei dicti les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desenvolupar-ne el contingut.

Disposició final setena. Textos consolidats

S'encomana al Govern que, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, publiqui al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra el text consolidat de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals; de la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, del 15 de novembre de 1989; de la Llei de contractació pública, del 9 de novembre del 2000; de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, i de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la Funció Pública, i que hi inclogui les modificacions introduïdes fins ara en aquestes cinc lleis.

Disposició final vuitena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de ser publicada al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

En els termes precedents es formula l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials que, d'acord amb l'article 100.1 del Reglament del Consell General, es tramet al M. I. Sr. Síndic General, als efectes escaients.

M. I. Sra. Patrícia Riberaygua Marme
Vicepresidenta
de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

M. I. Sra. Silvia Eloïsa Bonet
Presidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials