

TRIGÉSIMO ANIVERSARIO DE LA
CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER Y LA APROBACIÓN DE LA
DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (1995)
PERIODE 2020-2024

21 de Mayo de 2024

Índice

I.	Sección 1: Elementos que deben destacarse	3
II.	Sección 2: Prioridades, logros, desafíos y complicaciones.....	4
III.	Sección 3: Progreso en las 12 esferas de especial preocupación.	21
IV.	Sección 4: Instituciones y procesos nacionales.....	47
V.	Sección 5: Datos y estadísticas.....	49
VI.	Sección 6: Conclusión y próximos pasos.....	51

I. Sección 1: Elementos que deben destacarse

En 2025, la comunidad mundial conmemorará el trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)¹, así como diez años de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Andorra, como estado miembro de Naciones Unidas (28/7/1993), ha manifestado su voluntad de participar en el proceso de evaluación regional de la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

En este sentido, se ha considerado necesario realizar una breve introducción para contextualizar las acciones y programas desarrollados en los cuatro años por parte del Gobierno de Andorra para la consecución de la igualdad de género, así como algunos datos de interés que justifican las decisiones adoptadas.

Andorra presentó un informe donde se evaluaban las principales acciones realizadas sobre esta materia desde el 2009 hasta 2019, destacando las políticas de prevención entorno la igualdad de género y la violencia de género.

Durante los últimos cuatro años (2020-2024) el Gobierno de Andorra ha llevado a cabo profundas reformas a nivel legislativo, destacando la aprobación de la Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres y hombres (Ley 6/2022).¹

Por último, se informa que el Área de Políticas de Igualdad con la colaboración del Ministerio de Asuntos Exteriores es el órgano responsable de la emisión de este informe. Para su redacción se han adoptado las recomendaciones establecidas en la Nota Orientadora para la preparación de exámenes exhaustivos a nivel nacional de ONU-WOMEN. Para su elaboración, se tendrán en cuenta los datos recogidos en el Observatorio Social y de la Igualdad, el Departamento de Estadística del Gobierno de Andorra y Andorra Recerca + Innovación.

El proyecto de Informe será aprobado por el Consejo de Ministros antes de ser enviado.

¹ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=CGL20220414_11_15_29

II. Sección 2: Prioridades, logros, desafíos y complicaciones.

1. Durante los últimos cinco años, ¿Cuáles han sido los principales logros, desafíos y complicaciones del progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

Prioridades establecidas en materia de igualdad de género y de oportunidades.

Andorra lleva varios años trabajando para erradicar las desigualdades sociales y especialmente, aquellas derivadas de cuestiones de género. En 2018 se aprobó el Libro Blanco de la Igualdad el cual sirvió como punto de partida para analizar la situación de la igualdad en Andorra. Fruto de ese trabajo compartido con las entidades sociales se pudieron concluir diferentes prioridades en materia de igualdad:

- 1) Elaborar y aprobar una ley de igualdad de trato.
- 2) Elaborar una ley integral de protección a la Infancia.
- 3) Aprobar una ley específica para promover los derechos de las mujeres.

Principales logros alcanzados en materia de igualdad de género

Durante las últimas legislaturas que comprenden el período de análisis del presente informe, Andorra ha llevado a cabo un importante trabajo en el ámbito legislativo, aprobando cuerpos normativos que apuestan por una modernización del sistema de protección social y regulando materias *ex novo* de acuerdo con los compromisos internacionales adquiridos.

En 2019 se creó la Secretaria de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana la cual garantiza la transversalidad del principio de igualdad en todas las políticas públicas, de acuerdo con el Plan estratégico para la implementación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. La creación de la Secretaria de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana como un servicio dependiente del Jefe de Gobierno sitúa la igualdad en el centro estratégico de la política del Gobierno.

Otro logro importante es la aprobación de la **Ley 13/2019, de 15 de febrero, para la igualdad de trato y no-discriminación**. El objeto principal de la Ley es erigirse como norma marco desarrollando el principio de igualdad de trato y no discriminación, como derecho subjetivo, de manera integral y transversal, a partir de las definiciones básicas sobre esta materia que han de imperar en todos los sectores de la vida social como el significado y alcance de este derecho.

Por primera vez, se regula el principio de inversión de la carga de la prueba dentro de nuestro ordenamiento jurídico y se recoge, como medida pionera, el principio de igualdad retributiva con la posibilidad de abono de las diferencias salariales desde el momento en que se detecta la discriminación. El texto legal culmina con la regulación de un régimen sancionador específico que garantice el cumplimiento de la Ley.

Dicha ley creaba, entre muchos otros aspectos, el Observatorio de la Igualdad el cual lleva 4 años en pleno funcionamiento y está ayudando a solventar las dificultades de obtención de datos y elaboración de estudios. Se adjunta el link de la página web: <https://observatorisocial.ad/>

Finalmente, Andorra se encuentra en un momento destacado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres con la aprobación de la **Ley 6/2022, para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres**

y Hombres. Esta ley expresa la voluntad del Gobierno de Andorra de eliminar la desigualdad estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida para conseguir un mayor bienestar. Des de su aprobación en 2022 se han iniciado la implementación de dicha ley mediante medidas concretas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. Otro aspecto importante que crea esta ley es el Instituto Andorrano de las Mujeres, el cual lleva dos años de funcionamiento.

Mediante la aplicación de esta ley se están realizando los registros de la brecha salarial de las empresas, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en empresas y organismos públicos y las empresas de más de 50 trabajadores/as tienen que realizar un plan de igualdad el cual tienen que registrar. Otro aspecto importante que crea dicha ley es el Instituto Andorrano de las Mujeres, el cual lleva dos años de funcionamiento.

Por último, Ley 14/2019, cualificada de los derechos de la infancia y adolescencia. El objeto de esta Ley es establecer jurídicamente los derechos y deberes de los niños y los adolescentes de forma esmerada y adaptada a la realidad que los rodea actualmente, y priorizando siempre su vertiente preventiva para favorecer su crecimiento sano, armónico y positivo. Todo ello desde el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, y con respeto de la diversidad, de lo que esta norma participa de forma fundamental, y con la incorporación de la perspectiva de género, que implica la conformación necesaria de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres desde la misma infancia. En definitiva, la implementación de medidas legislativas que establezcan un marco jurídico para la igualdad de género resulta esencial para garantizar un cambio real en la sociedad

Desafíos a los que se enfrenta el Principado de Andorra en materia de igualdad de género

Andorra se enfrenta durante la próxima legislatura a grandes retos para consolidar la cultura de la igualdad tanto el ámbito público como privado.

La implementación de la Ley **6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres y hombres** la cual tiene 5 objetivos fundamentales a desarrollar:

- La transversalidad del principio de igualdad de trato y no-discriminación entre mujeres y hombres i, en particular, la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la programación de todas las políticas públicas.
- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de la representación política y la participación pública.
- La implementación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado.
- El fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de las tareas de cuidado en el ámbito familiar.
- El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado laboral y de la igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales.

La elaboración y aprobación del Programa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el cual se crea a través de la Ley 6/2022 y que exige que el Gobierno y els comuns (administración territorial) aprueben un programa cuatrienal para fomentar la igualdad efectiva de las mujeres y

los hombres y que incluyan medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

La aprobación de **campañas de sensibilización en materia de igualdad y no-discriminación** que promuevan la cultura de la igualdad, el respeto a la diversidad y la plena participación en la vida pública y privada de mujeres y hombres.

La **aplicación de la Guía de Colaboración en casos de violencia de género y doméstica junto con los protocolos de actuación sectoriales** resulta determinante para la eficacia de las medidas adoptadas en defensa de las mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, garantizar una formación continua y especializada que facilite el tratamiento adecuado de las causas y consecuencias de la violencia hacia las mujeres, así como el conocimiento de los recursos existentes en el país por parte de la ciudadanía y también por parte de los y las profesionales.

Complicaciones en el progreso hacia la igualdad de género

Andorra se enfrenta a los mismos obstáculos que el resto de los países del mundo en cuanto a la consecución de la igualdad de género.

Los **estereotipos de género** continúan instaurados dentro de nuestra población generando diferencias de género que sustentan las desigualdades en las que las mujeres se ven fuertemente perjudicadas.

Los roles de cuidado tradicionalmente asignados a la mujer impiden, en ocasiones, su desarrollo profesional, limitando su capacidad económica y relegándolas a trabajos más precarios o con jornadas reducidas para poder conciliar su vida familiar y laboral.

La socialización de nuestra infancia y adolescencia todavía se ve afectada por los diferentes patrones asignados a mujeres y hombres pese a los esfuerzos realizados por el Gobierno de Andorra, el Instituto Andorra de las Mujeres y las diferentes asociaciones de mujeres que operan en el país. La visión que ellos y ellas mismas tienen como hombres y como mujeres continúa perpetuando las diferencias de género que después se traducen en un desigual disfrute de la vida pública y privada.

La **violencia hacia las mujeres** es una vulneración de los derechos humanos de las mujeres y la máxima expresión de la discriminación histórica entre mujeres y hombres. El sistema patriarcal pervierte las políticas de lucha y protección contra la violencia de género. La sociedad recibe de esta manera un mensaje tergiversado: la injusticia de políticas destinadas al 50% de la población olvidando que cuando un Estado trabaja para prevenir la violencia sobre niñas y mujeres por el mero hecho de serlo, cuando destina recursos humanos, materiales y económicos en la detección precoz de situaciones de abuso y finalmente interviene y protege a las víctimas de este tipo de violencia, está reafirmando su compromiso con el estado democrático y de derecho. La democracia, entonces, se ve reforzada ya que es imposible que sea sostenida si la mitad de su población no es libre de ejercer sus derechos fundamentales y libertades públicas.

El **empoderamiento económico de las mujeres** es un pilar fundamental en la prevención de la violencia, en la participación en la vida pública y privada a través del liderazgo y en la erradicación de la pobreza de las mujeres. En este sentido, Andorra se enfrenta al reto de aprobar una estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres con un sector empresarial fuerte donde la prestación de servicios resulta determinante para nuestra economía.

La **despenalización del aborto** es una demanda efectuada por los organismos internacionales de los que Andorra es estado miembro y una preocupación de nuestra sociedad. Nuestra Constitución garantiza en su artículo 8 el derecho a la vida y la protege plenamente en sus diferentes fases. El régimen político de Andorra es el coprincipado parlamentario. La jefatura del Estado recae en los dos Copríncipes, de forma indivisa y en pie de igualdad (Presidente de la República Francesa y el Obispo de la Seu d'Urgell). Esta fórmula responde a la tradición histórica del país que se remonta a 1278, garantiza nuestra soberanía nacional y nuestra independencia como estado.

El 2 de marzo del 2020 se creó el Servicio de Atención Integral a la Mujer (SIAD) con el objetivo de crear un espacio público de información y asesoramiento profesional para aquellas personas que necesiten información u orientación sobre salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar. Con este servicio se asegura una asistencia individualizada, gratuita y en todo el territorio. Este servicio tiene definidos unos protocolos que prevén la derivación ginecológica, psicológica, jurídica y social, para responder de manera integral a las circunstancias particulares de cada caso.

Los objetivos generales son:

- a) Asegurar el acceso a la información amplia y detallada sobre salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar, garantizando un servicio accesible y asequible para todas las personas usuarias.
- b) Facilitar y promover las decisiones responsables y voluntarias sobre la procreación y sobre métodos libremente escogidos de planificación familiar, así como métodos que puedan escogerse para la regulación de la fecundidad y asegurar el acceso a la información, la educación y a los recursos disponibles al efecto.
- c) Atender las necesidades cambiantes en materia de salud reproductiva durante todo el ciclo vital, de manera que se respete la diversidad cultural de cada comunidad.

En relación a la interrupción del embarazo, el Servicio se divide en dos fases. Una primera destinada a la información previa a la interrupción del embarazo y que está abierta a toda la población que desee informarse. En estos casos, el Servicio tiene definido un protocolo de actuación que se inicia con la demanda del usuario/aria. A continuación, se mantiene una entrevista personalizada con el usuario/a donde se le facilita toda la información relacionada con su demanda y que puede acabar con la derivación del caso.

El Servicio también prevé la atención en una segunda fase, posterior a la interrupción del embarazo que se haya realizado fuera del territorio, ya sea voluntario o involuntario.

En el momento de la redacción del presente informe, el Gobierno de Andorra está realizando diferentes acciones de evaluación de la situación y posibles opciones.

2. En los últimos cinco años, ¿Cuáles de las siguientes han sido las cinco prioridades principales para acelerar el progreso de las mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?

- **Igualdad y no discriminación en la legislación y acceso a la justicia.**

La igualdad de género es una prioridad para Andorra tanto a nivel legislativo como ejecutivo. Este compromiso con la igualdad se ha traducido en la elaboración y aprobación de la Ley 6/2022

para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres y hombres que ha permitido la promoción de la cultura de la igualdad no sólo en los poderes públicos sino también la sociedad, mediante medidas dirigidas al sector privado.

Esta ley tiene como telón de fondo la Ley 1/2015 para la erradicación de la violencia de género y de la violencia doméstica, que ha supuesto un avance notable en la prevención y el abordaje de la violencia contra las mujeres como una manifestación de la desigualdad estructural que sufren en todos los ámbitos de la vida, sobre todo a partir de la modificación realizada a través de la Ley 13/2019, que clarificó que la violencia de género se refiere a las violencias que sufren las mujeres por ser mujeres y que constituyen una discriminación por razón de sexo.

Si bien, la Ley define un marco general, así como un sistema de garantías a través de diversas tutelas: administrativa, institucional y jurídica, cabe destacar medidas ya concretas que afectan especialmente a las mujeres:

- a) El título II, el cual se desglosa en 4 capítulos, regula la significación y el alcance del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, establece las definiciones básicas vinculadas a este derecho y articula sus vías de tutela, incluyendo la creación de un Instituto Andorrano de las Mujeres, con la misión fundamental de promover la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social en igualdad de condiciones y de oportunidades que los hombres, así como prevenir y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
- b) El título III define y concreta el alcance de las políticas públicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En concreto, el capítulo primero establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos. El capítulo segundo precisa las competencias y la organización administrativa para garantizar la introducción de la perspectiva de género en la definición, la programación, el presupuesto y la evaluación de todas las políticas públicas. Finalmente, el capítulo tercero despliega el programa de políticas públicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- c) El título IV está dedicado a la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en la ocupación pública, y destaca la obligación de las administraciones públicas de elaborar planes de igualdad y protocolos para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) El título V incide en la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el trabajo, y destaca el reconocimiento del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y al trabajo flexible por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, la obligación de las empresas de tomar medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la obligación de implementar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores.
- e) El título VI está dedicado a garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación y en la publicidad, y en el acceso a bienes y servicios.
- f) El título VII pretende fomentar la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la incentivación y la visibilización de las acciones voluntarias en este ámbito.
- g) El título VIII está dedicado al régimen sancionador en el caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley.

La Ley 6/2022 en su artículo 28, Ombudsman, detalla las funciones en relación a la igualdad:

1. En conformidad con lo que dispone el artículo 28 de la Ley 13/2019, del 15 de febrero, por la igualdad de trato y la no discriminación, la persona que ocupa el cargo de Ombudsman es competente para recibir i tramitar las quejas y las reclamaciones que conciernen las relaciones de los ciudadanos y ciudadanas con las administraciones públicas y las otras entidades públicas, y con las personas o las entidades privadas, en relación con la defensa y la protección del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo.

2. La persona que ocupa el cargo de Ombudsman debe velar para que la actuación de las personas o las entidades públicas o privadas, incluyendo los medios de comunicación, respeten la igualdad entre mujeres y hombres y para que se adopten las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

3. La persona que ocupa el cargo de Ombudsman puede actuar de oficio o a instancia de parte. No obstante, no puede intervenir a raíz de las quejas y las reclamaciones que se le planteen en asuntos en los cuales se haya instado un proceso delante de un órgano judicial, ni puede anular o modificar un acto administrativo, y debe limitarse a hacer las recomendaciones y las sugerencias que estime oportunas.

➤ **Educación de calidad, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida para mujeres y niñas.**

La educación constituye sin ninguna duda una de las prioridades dentro de las políticas públicas andorranas. El artículo 20 de la Constitución reconoce el derecho de todas las personas a la educación que debe ir orientada hacia el desarrollo pleno de la personalidad humana y de la dignidad, fortaleciendo el respeto a la libertad y a los derechos fundamentales. Prueba de ello es que sólo siete meses después de la aprobación de la Constitución, se aprobó la Ley de educación de 3 de septiembre de 1993² que reconoce como finalidad de la actividad educativa la de formar a menores de edad y jóvenes en el respeto de la diversidad y de los derechos y libertades fundamentales, y en el ejercicio de la tolerancia y la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia y pluralismo.

Nuestro ordenamiento jurídico garantiza la universalidad de la educación, así como la gratuidad de la misma dentro de los tres sistemas educativos presentes en el país: andorrano, español (laico y confesional) y francés. Sólo existen dos colegios privados (Agora Internacional -sistema español- y British College -sistema británico-).

La educación en derechos humanos y la ciudadanía democrática constituye un elemento esencial dentro de la educación andorrana. Su objetivo es promover los derechos humanos, el respeto, la no-discriminación en el ámbito escolar, facilitar la participación democrática, favorecer la cohesión de grupo, privilegiar el aprendizaje en valores, de habilidades sociales e incitar al alumnado, de edades tempranas, a tener un sentimiento de compromiso y de responsabilidad.

La escolarización es obligatoria desde los 6 hasta los 16 años. La falta de escolarización o el absentismo escolar constituye una situación de riesgo que es comunicada a los Servicios Sociales.

Concretamente, en el ámbito del sistema educativo andorrano, en el que se ha implementado el plan de estudios por competencias, se ha trabajado tanto en la educación primaria como en la secundaria, los estereotipos de género y la igualdad entre mujeres y hombres junto con la diversidad de manera transversal en los currículos así como en forma de proyectos.

² <https://www.bopa.ad/bopa/005051/Documents/645A.pdf>

La Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres recoge toda una serie de medidas de carácter preventivo y de sensibilización en el ámbito educativo (educación obligatoria, enseñanza superior y universitario) , destacando la introducción de la perspectiva de género en la programación y los currículums escolares de todos los niveles, la formación del alumnado y el profesorado, la existencia de un órgano o persona responsable del diseño, el impulso y la implementación de la perspectiva de género y la coeducación en todas las áreas educativas y de gestión de personal, entre otras funciones.

➤ **Eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas.**

La prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres y las niñas ha sido sin duda el área donde más avances se han realizado, considerando que su erradicación es clave para el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales de las mujeres.

El marco jurídico que opera en Andorra es: la ratificación del Convenio de Estambul y la aprobación de una ley nacional: la Ley 1/2015, de 15 de enero, para la erradicación de la violencia de género y la violencia doméstica.

Con anterioridad, la Ley 6/2014, de 24 de abril, de servicios sociales y socio-sanitarios recogió dentro de la Cartera de servicios sociales y sociosanitarios el Servicio de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género como una prestación técnica de apoyo garantizada y gratuita. Este Servicio garantiza la asistencia integral a las víctimas, proporcionando: a) asistencia social que incluye evaluación de la situación socioeconómica con activación de las prestaciones económicas a las que tenga derecho y trabajo socioeducativo en relación con las causas y consecuencias derivadas del maltrato para favorecer el proceso de recuperación; b) asistencia psicológica que comporta un trabajo en relación con las consecuencias a nivel emocional que se derivan de la violencia y c) asistencia jurídica, de manera que las víctimas tengan información sobre los posibles recursos judiciales que tienen a su alcance para poder protegerse a sí mismas y a sus hijos e hijas menores de edad.

Este servicio atiende una media de 300 casos al año.³

La Ley 1/2015 recoge la prevención como el eje transversal de las políticas contra la violencia de género y la violencia doméstica. Recoge acciones concretas dentro de los ámbitos de la educación, de la sanidad, de los servicios sociales, de las relaciones laborales, del ámbito de la publicidad y los medios de comunicación, de los poderes públicos. A tal efecto, ya se está implementado desde el 2018 la Guía de Colaboración y los protocolos de actuación con los diferentes departamentos e instituciones. También se han realizado protocolos con las diferentes asociaciones de mujeres del país. Esta implementación ha ido acompañada de formaciones de manera sucesiva y constante con los diferentes agentes implicados.⁴

La Ley 1/2015 prevé un catálogo de medidas para garantizar la protección de la víctima: orden de protección, salida del domicilio por parte de la persona agresora, prohibición de comunicación con la víctima, retirada del permiso de armas, etc. Igualmente, se prevé una acción civil para exigir responsabilidad en caso de vulneración de los derechos reconocidos en la Ley y la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados. Las medidas de protección

³ <https://www.aferssocials.ad/igualtat>

⁴ <https://www.aferssocials.ad/igualtat>

podrán solicitarse tanto en el ámbito del proceso de separación y/o divorcio como en el ámbito jurisdiccional penal.

La Ley 1/2015 reconoce un catálogo específico de derechos a favor de las mujeres. Los artículos que regulan estos derechos tienen naturaleza de Ley calificada. En concreto, se reconoce a favor de las víctimas:

- Derecho a la información completa sobre los derechos reconocidos en la Ley así como de las actuaciones en caso de urgencia. A tal efecto, y sin perjuicio de la atención directa a la persona interesada, el Gobierno de Andorra ha editado un díptico informativo que contiene la información fundamental en la atención a víctimas de violencia de género. Igualmente, se ha editado un díptico informativo para las víctimas de la violencia doméstica.

Toda la información se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Asuntos Sociales, Justicia e Interior con enlaces directos y formación más extensa dentro de la pestaña “Colectivos”, “Igualdad” garantizando la accesibilidad a personas con discapacidad.

Los dípticos han sido publicados en la lengua oficial del estado (catalán) pero también están disponibles en las lenguas presentes en el país: castellano, francés, inglés y portugués⁵.

- Derecho a la asistencia integral: social, psicológica y jurídica en los términos ya expresados. La Ley 1/2015 reconoce el derecho a la asistencia jurídica en dos niveles: 1) Asesoramiento jurídico a las víctimas proporcionando información concreta y consejos orientadores para que conozcan los derechos que se derivan de su condición y también las instituciones y recursos profesionales a los que pueden recurrir para llevar a cabo las actuaciones administrativas y judiciales pertinentes para hacerlos efectivos y 2) se garantiza una asistencia jurídica especializada mediante el derecho a la defensa y asistencia técnica letrada, que tendrá carácter gratuito cuando se acredite una situación económica desfavorable o de insolvencia.

A los efectos de garantizar el beneficio de la justicia de oficio en todos los ámbitos jurisdiccionales, se ha modificado con fecha de 12 de julio de 2017 el Decreto que regula el derecho de defensa y asistencia letradas posibilitando la personación como parte de las víctimas dentro del ámbito jurisdiccional penal y reconociendo la violencia económica como causa de insolvencia para reconocer el beneficio de la justicia gratuita.

En el ámbito jurisdiccional civil, las víctimas tienen igualmente acceso a una asistencia letrada gratuita – en el supuesto de insuficiencia de recursos económicos o violencia económica- para iniciar los procesos de separación y/o divorcio⁶.

- Derecho a la protección, a la intimidad y la privacidad, de manera que se garantiza una actuación inmediata para garantizar la protección de la víctima y en su caso, de los y las menores de edad a su cargo.
- Derecho de información sobre la situación procesal y personal de la persona agresora: La víctima tiene reconocido este derecho, especialmente de la situación penitenciaria de

⁵ <https://www.aferssocials.ad/igualtat>

⁶ https://www.bopa.ad/bopa/029048/Documents/GR20170713_13_54_25.pdf

la persona agresora, aunque no sea parte del procedimiento ni haya interpuesto una denuncia.

La Ley también prevé la creación de Programas de intervención con agresores, así como el servicio técnico de puntos de encuentro. En este sentido, los dos servicios están operativos desde el 2028.

Concretamente el Programa para la Promoción de Relaciones No Violentas (PRNV) está compuesto por dos profesionales (un trabajador social y un psicólogo) los cuales trabajan con hombres que hayan ejercido o estén ejerciendo algún tipo de violencia hacia la pareja o expareja. El objetivo es trabajar las habilidades sociales para relacionarse de una manera respetuosa y sin el uso de la violencia. Es un programa preventivo que depende del Servicio de Atención a las víctimas de la violencia de género.

La gran mayoría de casos son derivados desde el órgano judicial de Andorra, también se realizan sesiones grupales en el centro penitenciario y algunos hombres acuden al servicio de manera voluntaria. En 2013 se atendieron 60 casos.

El programa se ha incluido dentro de la Guía de Colaboración a los efectos que el Tribunal sentenciador pueda fijar como condición para la suspensión de una pena de prisión el seguimiento de este programa.

En 2020 se realizaron dípticos para dar a conocer este servicio.⁷

El Servicio de Encuentro Familiar entró en funcionamiento en 2018⁸ y tiene por objeto la realización de visitas supervisadas o tuteladas por orden judicial. Este Servicio depende directamente del Área de Atención a la Infancia y Adolescencia del Ministerio de Asuntos Sociales y está formado por profesionales formados especialmente en violencia de género, violencia doméstica y protección a la infancia.

A través de la Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres también se define la violencia de género hacia las mujeres como una violación de los derechos humanos y un tipo de discriminación contra las mujeres, y designa todos los actos de violencia basados en el género que comporten o son susceptibles de comportar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluyendo la amenaza de realizar estos actos, y la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

También se ha introducido el concepto de violencia de género en el código penal.

- **Derecho al trabajo y derecho en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional, carrera profesional, creación de empleo).**

Nuestra Constitución reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración que garantice a la persona trabajadora y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, así como a la limitación razonable de la jornada laboral, al descanso semanal y a las vacaciones pagadas.

⁷ <https://www.aferssocials.ad/igualtat>

⁸ https://www.bopa.ad/bopa/030012/Documents/GR20180301_09_33_23.pdf

El principio de igualdad y no-discriminación se ha recogido en nuestra normativa como uno de los ejes vertebradores de la relación laboral.

En el ámbito de las relaciones laborales, cabe mencionar las obligaciones previstas en la Ley 6/2022, como la de las empresas a tomar medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la de implementar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores.

Asimismo, conviene destacar algunas de las modificaciones introducidas por la Ley 6/2022 a la Ley 31/2018. Por un lado, se introduce un nuevo artículo 5 bis, mediante el cual se establece que los procesos de selección de personal de cara a la contratación o promoción profesional deben ajustarse a criterios objetivos y neutros desde una perspectiva de género que impidan discriminaciones directas o indirectas para las mujeres en el acceso al empleo y en la cobertura de puestos de trabajo de un nivel profesional superior. Asimismo, se prevé que las ofertas de empleo y de promoción profesional garanticen el uso de un lenguaje y una comunicación no sexistas. Además, se prohíbe mencionar en una oferta de empleo o promoción profesional el sexo de la persona candidata o tomar en consideración el sexo como criterio de selección.

Por otro lado, se adiciona un nuevo artículo 5 ter, relativo a la clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo. Se prevé que la definición de los grupos profesionales deba partir de una valoración previa de los puestos de trabajo que tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Por otro, se introduce un nuevo artículo 59 bis, sobre el derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y al trabajo flexible por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, las personas trabajadoras tienen derecho a la adaptación del tiempo de trabajo, incluyendo el cambio de horario o de turno de trabajo, así como acceder a fórmulas flexibles de gestión y prestación del tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral por cuidado de una hija o hijo menor de 12 años, o de 18 años en el caso de que la hija o hijo tenga una discapacidad reconocida o sufra una enfermedad grave, o por la atención directa de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y requieran atención personal y directa.

También se adiciona un nuevo apartado al artículo 159, se modifica el apartado 4 del artículo 160, y se introduce un nuevo apartado 4 bis y 4 ter a dicho artículo, mediante los cuales se tipifican nuevas infracciones graves y muy graves entorno a los planes de igualdad y el acoso sexual o por razón de género.

3. *En los últimos cinco años ¿ha adoptado medidas específicas para prevenir la discriminación y promover los derechos de las mujeres y niñas pertenecientes a grupos marginados? (márquense las categorías pertinentes para su contexto nacional).*

Mujeres y niñas con discapacidad

La discriminación múltiple a la que se ven sometidas las mujeres, por el mero hecho de serlo y por contar además, con circunstancias personales o sociales que las hacen más vulnerables, es un hecho conocido por los poderes públicos, Administraciones públicas y sociedad civil y, por

ello, la Ley 13/2019, para la igualdad de trato y la no-discriminación y la Ley 6/2022, para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres y hombres la recogen entre sus definiciones de manera que se normativiza la obligación de combatirla.

Esta legislación viene a reforzar las acciones que de manera interministerial se efectúan por parte del Gobierno de Andorra y, también por parte de las entidades sociales, para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres que, por cuestiones de edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social se ha podido ver sometidas a una discriminación.

En este sentido, el Área de Promoción de la Autonomía Personal del Ministerio de Asuntos Sociales desempeña funciones dirigidas a garantizar la autonomía, independencia económica e inclusión social de personas con discapacidad.

A su vez, se gestionan las prestaciones económicas necesarias para garantizar la cobertura de las necesidades básicas (pensiones de solidaridad) de carácter no contributivo junto con la cobertura sanitaria correspondiente, de manera que se garantiza el salario mínimo interprofesional. Igualmente, se promueven y desarrollan actuaciones orientadas a la socialización y la integración de las personas y colectivos que tienen necesidades de ayuda a la dependencia.

Desde hace 4 años, el Área de Promoción de la Autonomía Personal y el Área de Políticas de Igualdad trabajan de manera muy estrecha en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género que presentan algún tipo de discapacidad y se realizan actos y campañas donde se trata la interseccionalidad y la discriminación múltiple. Algunas de estas campañas se encuentran en la siguiente página: <https://www.aferssocials.ad/>

También hay que tener en cuenta que la Ley 14/2019, cualificada de los derechos de la infancia y adolescencia en su artículo 17 de derechos de la infancia y adolescencia con discapacidad detalla que las administraciones públicas han de prestar una atención especial para prevenir y eliminar las actitudes discriminatorias hacia la infancia y adolescencia con discapacidad, entre otros aspectos.

Personas con distintas orientaciones sexuales e identidades o expresiones de género o características sexuales

Andorra ha hecho grandes esfuerzos en materia de igualdad de trato y no-discriminación ya que ha reconocido y regulado gran parte de derechos derivados del principio de igualdad y no-discriminación en relación con las mujeres y los colectivos especialmente vulnerables, como son las personas jóvenes y adolescentes, la infancia, la gente mayor, las personas con discapacidad y las personas LGTBIQ+.

El ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 13/2019 de igualdad de trato y no discriminación, entre otros, son las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales y otros.

En la disposición final diecisiete de la Ley 6/2022 se modifica el artículo 30 del apartado 6 de la Ley 9/2005, del 21 de febrero, cualificada del Código Penal cualificando la responsabilidad criminal como una circunstancia agravante el hecho de cometer el hecho por un móvil discriminatorio. Constituye un móvil discriminatorio el trato desfavorable, de inferioridad o excluyente que se da a una persona o colectivo por razón de nacimiento, nacionalidad o falta de

nacionalidad, origen racial o étnico, sexo o género femenino, religión, convicción o opinión filosófica, política o sindical, lengua, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Área de Políticas de Igualdad se creó en 2016 y, actualmente, una de las funciones es:

- Potenciar la atención integral y pluridisciplinaria de las víctimas de cualquier tipo de discriminación de trato; sensibilizar a la ciudadanía entorno a la problemática de las desigualdades y la discriminación que sufren las personas y los colectivos más vulnerables en este ámbito, en los términos establecidos en la normativa vigente y en los convenios internacionales suscritos.

Dentro de esta área se encuentra el servicio de igualdad donde se atiende a cualquier persona que haya sufrido alguna desigualdad, discriminación y/o violencia. Se hace seguimiento de todos los casos y se recoge la información para obtener los datos. Posteriormente, cuando se realiza la memoria, se analizan esos datos. Obviamente, estos datos son de casos que han acabado llegando al servicio.

A través del Observatorio Social y de la Igualdad se pretende captar las causas y las pautas de la violencia y la discriminación contra las lesbianas, los hombres homosexuales, las mujeres bisexuales, los hombres bisexuales, las mujeres trans, los hombres trans y las personas género diversas.

Respondiendo al compromiso del Principado de Andorra de garantizar la efectividad plena de los derechos humanos de los niños y adolescentes, se aprobó la Ley 14/2019, de 15 de febrero, Cualificada de los Derechos de los Niños y los Adolescentes (LCDNA), la cual pretende ser un instrumento destinado no sólo a cada niño y adolescente, en su condición de titular de derechos y obligaciones, y a sus familias como principales garantes de su desarrollo integral, sino también a las instituciones públicas que se encargan de su atención y protección, así como a las entidades privadas, a los profesionales y a la sociedad en general, en atención al principio de corresponsabilidad social entre las administraciones públicas, la familia y la ciudadanía, priorizando siempre, la vertiente preventiva para favorecer el crecimiento sano, harmónico y positivo de estos colectivos. Esta Ley se ha redactado teniendo en cuenta todos los tratados, acuerdos y convenios internacionales ratificados por Andorra. En el artículo 12 se define el principio de igualdad y no discriminación, concretamente, se expone que se tiene que prohibir la discriminación por causa de nacimiento, edad, raza, etnia, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, lengua, religión, estado de salud, condiciones físicas o psíquicas, discapacidad o cualquier otra situación o circunstancia social, económica o personal o de sus familias.

También en el artículo 23 se define el derecho a la identidad, concretamente, se expone que toda la infancia y adolescencia tiene derecho a ser respetados y acompañados en la determinación de su identidad de género.

Mujeres jóvenes

Por su parte, el Área de Servicios y Programas para la Infancia, Adolescencia y la Juventud ofrece una asistencia continuada a jóvenes de edades comprendidas entre los 12 y los 25 años que están o han estado bajo la tutela del Gobierno o están en una situación de vulnerabilidad o de riesgo de exclusión social, para acompañarlos y orientarlos en habilidades diversas de la vida

cotidiana y garantizar la emancipación y la integración social. El Área tiene diversos servicios que tienen por objetivo capacitar a los y las jóvenes para desenvolverse con autonomía e independencia en la sociedad. Están disponible varios teléfonos de contacto, a través de la aplicación de whatsapp, que permite un acceso rápido y cercano a la juventud.⁹

Des del Área de Políticas de Igualdad se han realizado diferentes campañas dirigidas a mujeres jóvenes y adolescentes con el fin de prevenir la violencia de género, concretamente, se realizaron unos videos donde se podían ver diferentes situaciones cotidianas para los jóvenes donde se producía violencia, también se realizó una campaña para tratar la violencia sexual y de género en el ocio nocturno, entre otras.

Otra acción importante es la creación y ubicación de “puntos lilas” en toda clase de fiestas de ocio nocturno tanto organizadas desde organismos públicos como privados. Desde este espacio se realizan acciones preventivas y de intervención en casos de violencia de género. A su vez, se realizó un protocolo de actuación y formaciones para profesionales que atienden en estos puntos.

4. En los últimos cinco años, ¿cuáles de las siguientes crisis han afectado a la aplicación de la PAB en su país? (márquense las categorías correspondientes)

La pandemia de COVID-19 generó como en el resto del mundo un aumento de casos de violencia de género, y se observó que, en general, las mujeres que acudieron al Servicio de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género presentaban dificultades en muchos ámbitos, situaciones muy complejas y requerían de muchos apoyos (prestaciones, acompañamiento de profesionales, riesgo y urgencias, etc.). Uno de los factores clave que propició un aumento de la violencia fue el confinamiento al que se vieron sujetas las mujeres estando ya en relaciones tóxicas. Muchas mujeres además de sufrir violencia, perdieron sus trabajos y tenían graves dificultades económicas. Además de tener a sus hijos/as a cargo.

Des de Gobierno se realizaron diferentes acciones para poder dar respuesta:

-El Servicio de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género se mantuvo como servicio indispensable y operativo las 24 horas del día.

-Además de contar con el teléfono gratuito 181, se habilitó un número de whatsapp (606181), operativo las 24 horas del día los 365 días. Se realizaron las campañas oportunas para dar a conocer las diferentes vías de acceso al servicio.

-Se realizó de manera constante difusión a la ciudadanía sobre la problemática de la violencia de género en relación a la pandemia mediante todos los canales comunicativos disponibles.

-El departamento de Asuntos Sociales conjuntamente con la dirección del Cuerpo de Policía elaboró un video tutorial dirigido a los y las agentes de policía para recordar indicaciones claras y concisas y la activación del protocolo en casos de violencia de género y doméstica.

-Se realizaron diferentes reuniones con todos los departamentos e instituciones implicados en la detección e intervención de la violencia de género y doméstica para repasar los protocolos y evitar incidencias.

5. De cara a los próximos cinco años, ¿Cuáles son las prioridades para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?

- **Igualdad y no discriminación en la legislación y acceso a la justicia**

⁹ <https://www.aferssocials.ad/joves>

La **igualdad de trato y la no-discriminación** constituirá una prioridad para Andorra en los próximos años dada la aprobación de la Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres.

En cuanto al **acceso a la justicia**, pese a la modificación operada al año 2017, sobre el beneficio de justicia gratuita para la asistencia letrada en el ámbito jurisdiccional penal, es necesario efectuar mayor sensibilización sobre este derecho, tanto a las mujeres como población beneficiada como los operadores intervinientes (policía, judicatura, fiscalía y abogacía).

Asimismo, se está trabajando para que los órganos judiciales dispongan de una herramienta digital que recoja y facilite la obtención de datos. También para hacer más funcional el trabajo con otros departamentos.

➤ **Educación de calidad, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida para mujeres y niñas**

Es un objetivo prioritario para Andorra y así también se recoge en el Plan Estratégico para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Actualmente se está implementando el Plan de Sensibilización para la Igualdad de Género en los centros educativos con la introducción de referentes de igualdad que promuevan la igualdad y la prevención de la violencia de género. También se están realizando formaciones a los referentes de igualdad de cada uno de los centros educativos los cuales tienen la función de promover la igualdad y la prevención de la violencia de género en sus centros. Otra acción importante que se está realizando con ellos/as es la recopilación de todas las buenas prácticas que se han ido elaborando y se realizaron las jornadas educativas para la igualdad para dar a conocer estas buenas prácticas.

Se continúan desarrollando los talleres sobre igualdad, acoso y violencia de género dirigidos al alumnado de todos los centros y desde hace unos años está en funcionamiento la plataforma “B-RESOLT” que sirve para que el alumnado de manera anónima denuncie casos de acoso escolar, también se está habilitando para casos de violencia de género.

➤ **Eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas**

La plena implementación de la Ley 1/2015 junto con la Guía de Colaboración, así como el desarrollo reglamentario de la orden de protección son las próximas áreas de actuación de la Comisión Nacional de Prevención de la Violencia de Género y Doméstica.

En cuanto al desarrollo del Convenio de Estambul, resulta necesario insistir en la coordinación de los datos estadísticos, así como el planteamiento de una cooperación internacional en materia de violencia de género y doméstica, fundamentalmente, con los países de nuestro entorno más cercano.

➤ **Derecho al trabajo y derechos en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional, carrera profesional, creación de empleo)**

La igualdad de remuneración constituye una prioridad para el Gobierno. La Ley 31/2018 prevé la igualdad salarial entre mujeres y hombres si una prestación de trabajo es de igual valor a otra para luchar contra la minusvaloración económica de las profesiones con alta presencia de mujeres. Una vez declarada por la jurisdicción la existencia de una situación de discriminación retributiva por razón de sexo, se deberán reconocer como parte integrante de la indemnización de daños y perjuicios, las diferencias retributivas derivadas de la desigualdad de trato durante todo el tiempo en que se ha constatado la situación de discriminación.

Esta protección se extiende de manera general a cualquier tipo de discriminación. En efecto, la Ley 13/2019 ha introducido un nuevo apartado en el despido no causal, por causas objetivas y

por causas disciplinarias: Se considera nulo y sin efecto el despido no causal, por causas objetivas o por causas disciplinarias cuando se produzca con discriminación por alguna de las causas previstas en la Constitución o en las Leyes o suponga una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas.

La Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres también regula la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y, concretamente, en el artículo 54, sobre fomento y mejora de la empleabilidad de las mujeres se detalla que:

“1. Las políticas de ocupación deben fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral.

Con esta finalidad, las políticas de ocupación deben tener como objetivo prioritario la mejora de la empleabilidad de las mujeres en particular, mediante la profesionalización de los sectores y las ocupaciones feminizadas y la adaptabilidad de las acciones formativas y de orientación profesional a los requerimientos del mercado laboral y a las nuevas tecnologías.

A este efecto, y entre otras medidas, hay que adoptar programas de formación profesional dirigidos a mujeres en ocupaciones feminizadas especialmente afectadas por la digitalización y la robotización del trabajo, y hay que articular procesos de profesionalización, a través de la acreditación de los conocimientos y la experiencia, de las ocupaciones feminizadas, especialmente en actividades de cuidados de personas dependientes.

Por tanto, las acciones de formación y de orientación profesional deben diseñarse incluyendo la perspectiva de género en relación a los requerimientos del mercado laboral y a las nuevas tecnologías.

2. Las políticas de ocupación deben fomentar las iniciativas de emprendimiento lideradas por mujeres.

3. Los poderes públicos deben formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres al personal que interviene en el proceso de orientación profesional y de inserción laboral dentro del servicio público de ocupación.

4. Los poderes públicos deben promover una mayor diversificación profesional de las mujeres en el mercado laboral, adoptando las medidas necesarias para facilitar la incorporación de las mujeres en los sectores y las ocupaciones tradicionalmente masculinizados y, al mismo tiempo, más estratégicos, y velando para que los sectores feminizados sean valorados socialmente y económicamente y garanticen unas condiciones laborales equiparables a las de los sectores y las ocupaciones tradicionalmente masculinizados de igual valor social y económico.

5. Los poderes públicos deben impulsar medidas que favorezcan la implantación de nuevos horarios que permitan, en términos de igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos nuevos horarios deben contribuir tanto a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores como de la competitividad y la eficiencia empresariales.”

La mayoría de las discriminaciones que se dan en el ámbito laboral son indirectas, lo que exige un análisis amplio de las desigualdades de género para poder aplicar el régimen correctivo previsto en la legislación.

➤ **Trabajo de cuidados y doméstico no remunerados/Conciliación de la vida familiar y profesional (por ejemplo, permiso de maternidad, paternidad o licencia parental, servicios de cuidado)**

Nuestra legislación reconoce como derecho específico de la persona trabajadora el poder desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones respecto de otras personas trabajadoras, sin sufrir ningún tipo de discriminación. Por su parte, la empresa está obligada a respetar el principio de igualdad y no-discriminación a la hora de satisfacer el salario o dar instrucciones organizar el trabajo o proveer a su plantilla de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Los principios de igualdad de trato, no-discriminación y prohibición de la arbitrariedad constituyen límites al ejercicio del poder de dirección de la empresa.

Andorra, consciente de que el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado constituye una rémora histórica para la igualdad entre mujeres y hombres derivada de la división sexual del trabajo, ha incluido dentro de sus estudios más recientes la situación de la conciliación de la vida familiar y profesional y su afectación a hombres y mujeres.

Así el Libro Blanco de la Igualdad analiza los datos disponibles en ese momento derivados de la Encuesta de Salud de 2011 que concluía que las mujeres siguen asumiendo el rol principal de cuidado de la familia. Como consecuencia de esta realidad y del trabajo compartido con las entidades sociales, se concluyó que una de las prioridades que Andorra debía acometer dentro de los próximos años es la de *diseñar un programa de conciliación de la vida personal y laboral partiendo de un estudio de los horarios laborales y diseñando acciones que favorezcan la incorporación de las mujeres en la participación social, política y económica, erradicando progresivamente la brecha de género.*

En este sentido, la Ley 14/2019 de 15 de febrero, de derechos de los menores y la adolescencia¹⁰, recoge en su artículo 35 la obligación de las Administraciones públicas de promover las medidas más adecuadas de colaboración y protección de la familia, en atención a su función socializadora, de manera que se pueda garantizar el bienestar material y espiritual, así como la efectividad de los derechos de la infancia y la adolescencia. De esta manera, deberán promoverse políticas del uso del tiempo para destinarlo a la crianza y a la educación de la infancia y la adolescencia.

Cabe destacar en este sentido dos medidas sustanciales para garantizar la conciliación:

- La existencia de servicios profesionales ajenos a la familia para el cuidado de menores (escuelas infantiles) y programas de atención a la dependencia (servicio de atención domiciliaria y centros sociosanitarios). La Ley 6/2014, de servicios sociales y sociosanitarios ha supuesto un punto de inflexión en la profesionalización de todos estos servicios a través de la creación de una inspección sociosanitaria que garantiza el cumplimiento de la Ley y al mismo tiempo, contribuye a la detección de nuevas necesidades.
- La ampliación del periodo de baja laboral por maternidad y paternidad, concediendo a las mujeres un permiso de veinte semanas y a los padres o parejas de cuatro semanas. En caso de parto múltiple, el período se amplía en dos semanas más por cada criatura y en el supuesto de discapacidad de la madre con un grado de discapacidad del 60% o

¹⁰ https://www.bopa.ad/bopa/031027/Documents/CGL20190312_14_02_50.pdf

más o de discapacidad del o la menor dictaminada por un médico pediatra conveniado con la Caja Andorrana de la Seguridad Social y de acuerdo con el baremo de valoración de la Comisión Nacional de Valoración.

El debate de la equiparación de los permisos entre mujeres y hombres se ha querido posponer a tener un mayor consenso social y público sobre esta materia.

También se ha reconocido además del permiso de maternidad y paternidad con motivo de la adopción, el permiso por acogimiento familiar en el supuesto que de menores de 6 años o de menores y adolescentes entre 6 y 18 años con una discapacidad igual o superior al 33% dictaminada por un médico pediatra que haya otorgado un convenio con la Caja Andorrana de la Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de valoración de la Comisión Nacional de Valoración. En caso de acogimiento múltiple de menores con las edades y circunstancias descritas, el período se amplía en dos semanas más por cada menor y adolescente acogido. Por último, es necesario destacar que el Área de Atención a las Personas y las Familias del Departamento de Asuntos Sociales ofrece una asistencia socioeconómica a aquellas familias con riesgo de exclusión social. En el supuesto de las mujeres con especial vulnerabilidad (sin ocupación laboral, con discapacidad, con menores a cargo, etc.) la trabajadora social de la parroquia en la que residan efectúa una valoración económica para garantizar la cobertura de las necesidades básicas (alojamiento, manutención, sanidad, transporte y comunicación).

Respecto la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley 6/2022 ha introducido una modificación a la Ley 31/2018, de manera que las personas trabajadoras puedan solicitar la adaptación del tiempo de trabajo, incluido el cambio de horario o de turno de trabajo, así como a acceder a fórmulas flexibles de gestión y prestación del tiempo de trabajo, como el horario flexible y el trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral por cuidado de una hija o hijo menor de 12 años o de 18 años en caso que la hija o el hijo tenga una discapacidad reconocida o padezca una enfermedad grave.

Esta solicitud es resuelta mediante una negociación colectiva en que deben pactarse los términos de ejercicio de este derecho. En ausencia de negociación colectiva, la empresa debe abrir un período de negociación con la persona trabajadora solicitante durante un plazo máximo de 15 días. Finalizado este período, la empresa debe comunicar por escrito a la persona trabajadora la aceptación de la petición, el planteamiento de una propuesta alternativa o bien la negativa a acceder a la petición. En este último caso, la empresa debe indicar las razones objetivas, de tipo organizativo o productivo, que impiden acceder a la petición de la persona trabajadora.

III. Sección 3: Progreso en las 12 esferas de especial preocupación.

Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente
Esferas de especial preocupación:
A. La mujer y la pobreza
B. La mujer y la economía
C. Los derechos humanos de la mujer
D. La niña

6. En los últimos cinco años, ¿Qué medidas ha adoptado su país para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo (incluidos los empleos informales y no convencionales, así como el emprendimiento)?

- **Fortalecimiento o refuerzo de las leyes, políticas y prácticas en el lugar de trabajo que prohíben la discriminación en los procesos de contratación, retención y promoción de las mujeres en los sectores público y privado, así como una legislación sobre igualdad de remuneración**

Como ya se ha comentado anteriormente, se han estado realizando diferentes leyes y acciones para asegurar la igualdad en el entorno laboral. Mediante la Ley 6/2022 las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro anual sobre la brecha profesional de género. Por ello, en octubre del 2023 se aprobó el reglamento del registro público de los datos e indicadores sobre la brecha profesional de género.¹¹

Las empresas y las administraciones públicas deben garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A este efecto, y con independencia de la dimensión ocupacional de sus plantillas, deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las discriminaciones directas e indirectas entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación y en el resto de condiciones laborales, incluyendo la extinción del contrato.

Tanto en las administraciones públicas como en las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deben articularse a través de un plan de igualdad que hay que negociar con la representación del personal durante un periodo máximo de seis meses. En el supuesto de que la empresa no tenga órganos de representación del personal, los trabajadores pueden atribuir su representación a una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa elegida por los mismos trabajadores democráticamente. La comisión adopta sus decisiones por mayoría.

Para ello se publicó en mayo del 2023 la Guía de planes de Igualdad de Género para las empresas con medidas y recomendaciones para poder realizar los planes de Igualdad¹².

- **Medidas para prevenir el acoso sexual, incluso en el lugar de trabajo**

La ley 6/2022 establece en su artículo 58 sobre prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo que las empresas deben adoptar medidas preventivas y de abordaje de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. Entre otras medidas, se deben elaborar

¹¹ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_11_23_09_07_00

¹² https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/guia_igualtat_empresa.pdf

y difundir códigos de conducta de tolerancia cero respecto a estos comportamientos y organizar sesiones de información y de formación dirigidas al conjunto de la plantilla, incluido el personal directivo.

Por ello, el Gobierno en octubre del 2023 aprobó el decreto de las disposiciones mínimas respecto a las medidas preventivas y de abordaje de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y otras entidades del sector privado, también asociaciones y federaciones.¹³

El Área de Políticas de Igualdad conjuntamente con la dirección del Cuerpo de Policía elaboraron y aprobaron un modelo de denuncia para atender casos de agresión sexual y acoso sexual y por razón de sexo.

Otro punto importante es la creación de una nueva figura profesional en el Área de Políticas de Igualdad como técnica de igualdad que, entre otras funciones, es la encargada de atender e intervenir casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del Servicio de igualdad.

- **Planteamiento de mecanismos para garantizar la participación igualitaria de las mujeres en los organismos de toma de decisiones (por ejemplo, en ministerios de comercio y finanzas, bancos centrales, comisiones económicas nacionales).**

La representación y participación igualitaria no solamente refleja la diversidad de la sociedad, sino que también fortalece la democracia al incorporar perspectivas y experiencias diversas. Conseguir este equilibrio contribuye a garantizar que las políticas y las decisiones adoptadas sean representativas, inclusivas y consideren las necesidades e intereses de toda la población.

La Ley 6/2022 incluye la creación del Instituto Andorrano de las Mujeres (IAD), entidad de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios, con la misión fundamental de promover la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en la vida política, cultural, económica y social. El Instituto tiene funciones como participar en el diseño de medidas para la igualdad efectiva, hacer propuestas dirigidas al Observatorio Social y de la Igualdad, hacer seguimiento de informes de impacto de género, diseñar protocolos para asegurar la igualdad de oportunidades, realizar campañas, actuar como órgano consultivo y promover acciones formativas en igualdad de trato y no discriminación, entre otras.¹⁴

Los artículos 31 y 46 de la Ley 6/2022, respectivamente, establecen que los poderes públicos y las entidades han de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y Hombres en nombramientos y en la participación política, buscando la representación paritaria en todos los ámbitos.

Se crea también la Secretaria de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana mediante decreto que depende directamente del jefe de gobierno la cual tiene las funciones siguientes¹⁵:

- Promover la igualdad de oportunidades en los términos establecidos en la normativa vigente y en los convenios Internacionales adscritos.
- Velar por la aplicación de los principios de la participación ciudadana establecidos en la normativa vigente en general y en particular para los colectivos más vulnerables.
- Asegurar la transversalidad de los principios de igualdad de oportunidades y de la participación ciudadana de las políticas públicas realizadas por el Gobierno.

¹³ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_10_16_14_21_09

¹⁴ <https://iad.ad/>

¹⁵ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_06_07_16_48_15

- Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas respectivas y hacer la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las actuaciones de los órganos que cada ministerio haya encargado esta función.

6. En los últimos cinco años, ¿Qué medidas ha adoptado su país para reconocer, reducir o redistribuir los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional?

➤ **Inclusión de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados en las estadísticas y contabilidad nacionales**

Andorra Recerca + Innovació realizó un estudio con una muestra de 754 personas escogidas aleatoriamente, para analizar la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo las personas que se dedican al trabajo doméstico no remunerado.

El trabajo de campo se ha desarrollado mediante una encuesta telefónica durante el mes de abril del 2023 donde se preguntaba acerca de las horas semanales dedicadas a trabajo, las posibles dificultades para combinarlo con la familia y la satisfacción con la cantidad de tiempo de ocio que dispone la persona al largo de la semana.

El objetivo de la encuesta era detectar las dificultades de conciliar la vida familiar y laboral, así como la proporción de horas que destina la ciudadanía al trabajo, a la familia y al tiempo de ocio¹⁶.

De las personas encuestadas se registró un 1% de personas que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, todas ellas mujeres, de entre 45 y 64 años, en mayor proporción.

Los resultados de la encuesta muestran una segmentación vertical, donde los hombres ocupan mayormente puestos de trabajo con responsabilidad y las mujeres ocupan puestos de trabajo menos cualificados.

➤ **Aumento de los servicios de guardería o incremento de la accesibilidad a los servicios existentes.**

Actualmente, hay 19 establecimientos abiertos en el país y 6 profesionales que hacen funciones de guardas a domicilio registradas.¹⁷

Esta disminución de establecimientos que operan como guarderías o personas que ofrecen el servicio de guarda a domicilio se debe a disminución de la población infantil. A título ilustrativo, en 2019 se registraron un total de 2.680 personas de entre 0 y 4 años, y un total de 3.702 personas de entre 5 y 9 años. En 2023 se contabilizaron un total de 2.326 personas de entre 0 y 4 años y 3.467 de entre 5 y 9 años.

No obstante, se considera que con los servicios existentes se da cobertura a las necesidades de las familias con hijas e hijos a cargo.

Cabe destacar algunas medidas para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar:

- a) Horario ampliado de los servicios de guardería: algunos establecimientos ofrecen un horario ampliado que incluye también los fines de semana.
- b) Ayudas económicas para la cobertura de los gastos derivados de los servicios de guardería para aquellas familias que no tengan suficientes recursos económicos, especialmente, en el caso de mujeres en situación económica desfavorable.

¹⁶ <https://www.sociologia.ad/sondejos/135-per-data/952-2023>

¹⁷ <https://www.aferssocials.ad/centres-i-serveis-socials>

- c) Exoneración de los gastos por parte de los Comuns (Ayuntamientos) en aquellos establecimientos de titularidad comunal.
- d) Programa Integra dirigido a menores con discapacidad y al equipo profesional que favorece los espacios de ocio.

Además, los Comuns (Ayuntamientos) ofrecen un amplio catálogo de actividades deportivas y culturales a favor de la infancia y la adolescencia que se efectúan durante las jornadas laborales que ofrecen también una alternativa educativa y de cuidado que facilita la conciliación laboral y familiar. En el supuesto que por recursos económicos una familia no pueda permitirse este gasto, los servicios sociales de los Comuns pueden gestionar directamente una exoneración.

Por último, cabe destacar que el Área de Inspección Socio-sanitaria ha incluido en su plan de inspección, las acciones inspectoras en las guarderías privadas del país.

- **Mayor asistencia a las personas de edad, a las personas con discapacidad o otras personas con importantes necesidades de cuidado.**

Los recursos socio-sanitarios previstos a la Cartera de Servicios Sociales buscan garantizar la calidad de vida y la dignidad de las personas dependientes y aligerar la sobrecarga que tienen las personas cuidadoras: pueden ser prestaciones de apoyo, de atención residencial o de atención domiciliaria.

Cabe destacar la ampliación de plazas en los diferentes centros que ofrecen servicios a las personas de edad, tanto en los servicios residenciales como diurnos.

Un servicio a destacar es el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD), el cual se está dotando de más recursos humanos y técnicos para dar respuesta a las personas de edad que pueden continuar viviendo en su domicilio. Los profesionales del SAD realizan tareas de cuidado personal y de apoyo doméstico, así como de apoyo a la autonomía y de atención específica en los procesos crónicos e invalidantes, en atención a los recursos, las capacidades y el grado de autonomía de las personas.

También en constante evolución, el Banco de ayudas técnicas permite prestar apoyos técnicos y otros materiales dirigidos a prevenir o compensar las pérdidas de autonomía.

7. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir la brecha digital de género?

- **Medidas para promover la enseñanza de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas con perspectiva de género i Medidas para crear condiciones favorables a un entorno de aprendizaje digital con perspectiva de género**

Mediante la Ley 6/2022 se regulan los siguientes puntos:

1. El sistema educativo andorrano se encuentra sujeto al principio de coeducación y por tanto debe incluir entre sus objetivos el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la visibilidad y el reconocimiento de la contribución histórica de las mujeres, la eliminación del lenguaje sexista y de los estereotipos de género, la educación sexual en igualdad y libertad, la lucha contra la violencia hacia las mujeres y contra la LGTBI-fobia.

En particular, para hacer efectivos estos objetivos, el sistema educativo andorrano debe llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) La introducción del principio de igualdad de trato y no discriminación de mujeres y hombres en la programación educativa y los currículos escolares de todos los niveles para garantizar una educación libre de sesgos sexistas y androcéntricos.
- b) La eliminación de los contenidos sexistas y de los estereotipos de género en las actividades, los contenidos y los materiales educativos.
- c) La visibilidad y el reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres en todos los ámbitos del conocimiento.
- d) La formación del alumnado en la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares.
- e) El reconocimiento del valor social de las tareas de cuidados a las personas dependientes.
- f) La orientación académica y profesional del alumnado libre de condicionantes de género.
- g) La capacitación y la orientación de los alumnos hacia estudios y profesiones relacionados con la programación informática, las matemáticas y otras disciplinas científicas y tecnológicas con el fin de evitar la brecha digital de género y garantizar una ocupación femenina de calidad.
- h) La formación del alumnado en el uso no sexista del lenguaje y la comunicación audiovisual.
- i) La formación del alumnado en el conocimiento, la prevención y el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y sus causas, incluyendo las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- j) La adopción de medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares se produzca de manera equilibrada.
- k) La promoción de trabajos de búsqueda con perspectiva de género que permitan conocer y divulgar la situación y las necesidades específicas de las mujeres.
- l) La promoción y la implantación de programas específicos en materia de educación afectiva y sexual respetuosa hacia las mujeres y sin prejuicios por razón de orientación sexual que, entre otras cosas, contrarreste la imagen de la mujer como objeto sexual y contra la violencia hacia las mujeres.
- m) La formación del alumnado en la prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual.
- n) La formación y la capacitación inicial y permanente del personal docente en coeducación y la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, especialmente en materia de violencia contra las mujeres. El contenido mínimo de esta formación y capacitación estará supervisado por el ministerio competente en igualdad, para que se integre una perspectiva transversal en la materia.
- o) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos escolares y en los órganos de gobierno de los centros docentes, facilitando que las personas que formen parte reciban una formación específica en materia de coeducación.
- p) La sensibilización del alumnado sobre la importancia de los juegos, los juguetes, los videojuegos, los materiales audiovisuales y otras publicaciones en la transmisión de los estereotipos de género.
- q) La promoción de la sensibilización de las familias en materia de coeducación, a través de las asociaciones de madres y padres.

Otra acción concreta realizada alrededor al 8 de marzo con motivo del Día Internacional de las Mujeres fue la realización de diferentes actos para visibilizar las mujeres en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, el arte y las matemáticas. Concretamente, se inauguró la exposición titulada “Enciclopedia de Mujeres STEAM” en un centro comercial, la muestra destaca el perfil de 19 mujeres relevantes en la historia debido a sus aportaciones en la ciencia, sus invenciones o por su papel en el mundo de la creatividad. La inauguración contó con la asistencia

de una de las creadoras que, posteriormente, realizó una sesión informativa para tratar este tema con alumnado de diferentes centros educativos y una conferencia abierta a toda la población.

En este ámbito, destaca el Aula Magna de la Universidad de Andorra, proyecto que se enmarca dentro de la cátedra UNESCO de la Universidad de Andorra y cuenta con el apoyo del Comú de Andorra la Vella. En el curso 2024-2025, el programa llega a su decimoctava edición.

El programa Aula Magna se dirige a todas las personas, de 50 o más años, que quieran ampliar sus conocimientos, sin necesidad de disponer de ninguna titulación previa, donde se organizan sesiones de distintos ámbitos de conocimiento: la salud, la tecnología, la educación, la empresa, etc. para favorecer el desarrollo personal, adquirir conocimientos, capacidades y valores, desde un punto de vista del aprendizaje a lo largo de su vida.

Además, la Ley 14/2019, y concretamente, el artículo 48, establece que se garantice a los adolescentes en edad laboral la información y la orientación oportunas, libre de estereotipos por razón de género, sobre las posibilidades educativas y profesionales existentes, se les debe ofrecer una enseñanza y una formación adecuadas, y debe fomentarse la vertiente práctica de esta formación siempre que sea posible.

8. En los últimos cinco años, ¿cómo ha afectado el entorno de las políticas macroeconómicas y fiscales a la aplicación de la PAB en su país, y qué políticas macroeconómicas ha aplicado su país para favorecer una economía en la que haya una mayor igualdad de género?

En 2016 se creó el Área de Políticas de Igualdad y en 2018 se dotó a esta área con un presupuesto de 93.080,18€ para poder desarrollar todas las funciones de igualdad de género y violencia de género que tenía asignada. Cada año se ha ido aumentando este presupuesto y en 2024 y debido a la creación de la Secretaría de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana y la creación del Instituto Andorrano de las Mujeres se aprueban dos presupuestos: uno de 316.536,50 € y el otro de 470.072,20€.

Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales
Esferas de especial preocupación:
A. La mujer y la pobreza
B. Educación y capacitación de la mujer
C. La mujer y la salud
I. Los derechos humanos de la mujer
L. La niña

9. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir/erradicar la pobreza entre las mujeres y niñas?

➤ **Fomento del acceso de las mujeres en situación de pobreza a un trabajo decente mediante políticas activas del mercado laboral**

Pese a que la situación de desempleo en Andorra es básicamente estructural, se ha considerado oportuno, de acuerdo con la Estrategia Europea 2020, adoptar un posicionamiento activo en materia de ocupación y trabajo y para ello, se ha aprobó la Ley 4/2019, de 31 de enero, de ocupación¹⁸, que prevé un capítulo específico para las políticas activas de ocupación que incluyen la intermediación laboral, la orientación profesional, la formación y la recalificación profesional, el fomento de la ocupación, el apoyo a la igualdad de oportunidades en la ocupación, el fomento de la autoempleo y la creación de empresas, el desarrollo de iniciativas para mejorar la ocupación en zonas alejadas y puesta en marcha de proyectos innovadores y el asesoramiento a empresas para mejorar la calidad de la contratación.

Desde hace unos años y habiendo pasado la pandemia de la COVID-19, el Gobierno ha ido impulsando una serie de instrumentos normativos para promover la mejora de la ocupación de la población activa. Así, el Gobierno aprueba, anualmente, la convocatoria para acceder a los programas de fomento de la contratación, tanto en el sector público como en el sector privado.

Estos programas tienen como objetivo fomentar la contratación por parte de las empresas, legalmente establecidas en Andorra de las personas inscritas en el Servicio de Ocupación en situación de búsqueda de empleo y que forman parte de los colectivos en una situación de mayor vulnerabilidad, con el fin de que estos perfiles profesionales sigan activos en el mercado de trabajo o contribuyan a dar un servicio en beneficio de la colectividad (sector público).¹⁹

Las mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica acuden al Servicio de Ocupación orientadas y derivadas por la trabajadora social de la parroquia de su residencia de manera que se inicia un itinerario personalizado de orientación laboral, ajustado a las necesidades y circunstancias de la mujer.

Cabe mencionar que se ha previsto de manera específica dos acciones que tienen directa repercusión en el ámbito de la igualdad de género:

- El Gobierno debe tener en consideración la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y la permanencia en el trabajo y en la promoción profesional. Así mismo, ha de promover la conciliación de la vida personal y familiar y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares.
- El Gobierno debe promover medidas de inclusión laboral para colectivos que presenten dificultades especiales en el acceso y la permanencia en el trabajo. En este sentido, se

¹⁸ https://www.bopa.ad/bopa/031017/Documents/CGL20190218_13_35_47.pdf

¹⁹ <https://www.treball.ad/programes-ocupacionals-2024/47-continguts/ocupacio/sector-privat/237-programa-de-foment-de-l-ocupacio-i-la-formacio-en-el-sector-privat>

debe prestar una atención especial a las personas con discapacidad, a las mujeres víctimas de violencia de género y doméstica, y en general, otras personas en situación de vulnerabilidad.

A través de la Ley 13/2019, del 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no discriminación, se establece la obligación del Gobierno de aprobar, a instancia conjunta del ministerio de ocupación y de asuntos sociales, un programa de fomento de la ocupación dirigido a las mujeres y a las personas integrantes de colectivos en una situación de mayor vulnerabilidad o en situación o en riesgo de exclusión social con la finalidad de planificar, coordinar y controlar los diferentes itinerarios de inserción sociolaboral, así como las diferentes acciones ocupacionales y otros proyectos vinculados. Se trata pues, de un instrumento, que tiene como objetivo general, la revisión de los itinerarios existentes desde una perspectiva de género para incluir acciones concretas que favorezcan el empoderamiento y la promoción de las mujeres, entre ellas, las trabajadoras migratorias y como objetivos específicos, la prevención de la violencia en el ámbito laboral en tanto que se promueva la formación en igualdad de las empresas y la clase trabajadora.

10. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social?

La Ley 6/2014, de 24 de abril, de servicios sociales y sociosanitarios ordena el conjunto de prestaciones económicas a disposición de la población para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar el riesgo de exclusión junto al apoyo a las familias.

Para mencionar algunas de las prestaciones sociales, las mujeres, en igualdad de condiciones, tienen acceso a las prestaciones familiares por hijo a cargo, las ayudas económicas ocasionales. Dentro de estas últimas, se pueden distinguir prestaciones para dar respuesta a situaciones concretas.

Por ejemplo, en el caso de las víctimas de violencia de género, se facilitan ayudas económicas para favorecer el proceso de recuperación. Para acceder a ellas, será necesario informe favorable del Servicio de Atención a las Víctimas de Violencia de Género y acreditar el correspondiente plan individual correspondiente.

Bajo este concepto, en 2023 se otorgaron 235 ayudas económicas a víctimas de violencia de género por importe total de 140.827,40€.

- **Teniendo en cuenta la situación actual entorno al acceso a la vivienda, las ayudas para el alquiler de vivienda** contribuyen al pago de la renta de alquiler. En los últimos años, se han flexibilizado los requisitos para poder beneficiarse. Cabe señalar que en los casos de mujeres en situación económica desventajosa en un hogar desestructurado o mujeres víctimas violencia de género, familias monoparentales, familias numerosas, o las personas mayores reciben mayor porcentaje de colaboración.

En relación al parque público de vivienda, hay que distinguir entre viviendas de protección pública (vivienda social) destinado a personas y familias en situación de vulnerabilidad social y económica con ingresos inferiores al umbral económico de cohesión social, equivalente al salario mínimo. Actualmente, pueden o no requerir de un apoyo social intensivo.²⁰

²⁰ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2024_03_28_10_55_44

También se han puesto a disposición viviendas de precio asequible, destinadas a personas y familias que tienen necesidad de viviendas a bajo coste, pese a tener capacidad económica. Actualmente está regulado el acceso y la adjudicación mediante el Decreto 115/2024.²¹

Los dos reglamentos han integrado la perspectiva de género y otorgan más puntuación a la hora de adjudicar las viviendas a las mujeres víctimas de la violencia de género, las familias monoparentales, etc.

- **En cuanto a la protección social para mujeres mayores, el Gobierno puede otorgar** una pensión de solidaridad (no contributiva) para garantizar una renta mínima que permita vivir dignamente a las personas de edad sin suficientes recursos para vivir ni familiares obligados a que les ayuden, de acuerdo con el que establece en la Ley 6/2014, de 24 de abril, de servicios sociales y sociosanitarios y los reglamentos que la desarrollan.

El otorgamiento de esta prestación está sujeto al cumplimiento de determinados requisitos: residencia (período de residencia legal, efectiva y permanente de 10 años inmediatamente anteriores al momento de cumplir la edad mínima de jubilación), haber cumplido la edad mínima para acceder a la jubilación ordinario exigida por la Ley de seguridad social para tener derecho a percibir íntegramente la pensión de jubilación o a los 60 años si la persona solicitante es beneficiaria de una pensión de viudedad vitalicia; haber ejercitado todas las acciones necesarias para obtener la pensión de jubilación.

El Gobierno afilia y cotiza las pensiones de solidaridad de las personas de edad para garantizar el acceso a la atención sanitaria con cobertura.

La pandemia ocasionada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2 obligó a reevaluar el Plan del Gobierno aprobado (2019-2023) teniendo en cuenta los impactos económicos y sociales que provocó la crisis sanitaria con la finalidad de marcar las prioridades orientadas a la recuperación y conseguir que Andorra sea un país resiliente, sostenible y global, sin perder de vista los hitos a conseguir: *el Acuerdo de Asociación con la Unión Europea y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030*.

En este sentido, se aprobó el *Plan de Acción 2020-2023 Horizonte 23 (H23)* que destacó entre los activos del Principado la diversidad cultural y determina entre los pilares que sustentan las acciones públicas, el bienestar y la cohesión social, fijando la persona en el centro de las políticas sociales y una nueva orientación de las políticas de empleo, destacando como principios rectores del Plan la transparencia, la participación, la proximidad, la eficiencia y la igualdad.

11. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país destinadas a mejorar los resultados de salud para mujeres y niñas?

- **Expansión de los servicios de salud específicos para mujeres y niñas, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva, salud mental y VIH**

El 2 de marzo del 2020 se creó el Servicio de Atención Integral a la Mujer (SIAD) con el objetivo de crear un espacio público de información y asesoramiento profesional para aquellas personas que necesiten información u orientación sobre salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar. Con este servicio se asegura una asistencia individualizada, gratuita y en

²¹ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2024_03_21_11_27_50

todo el territorio. Este servicio tiene definidos unos protocolos que prevén la derivación ginecológica, psicológica, jurídica y social, para responder de manera integral a las circunstancias particulares de cada caso.

Los objetivos generales son:

- Asegurar el acceso a la información amplia y detallada sobre salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar, garantizando un servicio accesible y asequible para todas las personas usuarias.
- Facilitar y promover las decisiones responsables y voluntarias sobre la procreación y sobre métodos libremente escogidos de planificación familiar, así como métodos que puedan escogerse para la regulación de la fecundidad y asegurar el acceso a la información, la educación y a los recursos disponibles al efecto.
- Atender las necesidades cambiantes en materia de salud reproductiva durante todo el ciclo vital, de manera que se respete la diversidad cultural de cada comunidad.

En relación a la demanda de información sobre la interrupción del embarazo, el Servicio se divide en dos fases. Una primera destinada a la información previa a la interrupción del embarazo y que está abierta a toda la población que desee informarse. En estos casos, el Servicio tiene definido un protocolo de actuación que se inicia con la demanda del usuario/aria. A continuación, se mantiene una entrevista personalizada con el usuario/a donde se le facilita toda la información relacionada con su demanda y que puede acabar con la derivación del caso. El Servicio también prevé la atención en una segunda fase, posterior a la interrupción del embarazo que se haya realizado fuera del territorio, ya sea voluntario o involuntario.

En cuanto al acceso y uso de los anticonceptivos modernos, todos ellos se pueden adquirir en las farmacias del Principado. El anticonceptivo de emergencia (píldora del día después) se puede obtener de manera gratuita acudiendo al SIAD, al Servicio de Urgencias del Hospital o a la Consulta Joven de todos los Centros de Atención Primaria. La píldora del día después también se puede obtener directamente en las farmacias abonando su coste.

El SIAD también se encarga de difundir y dar a conocer los anticonceptivos, así como el acceso a estos.²²

En 2022, se redujo el impuesto en pañales para bebés, productos de higiene personal e íntima femenina como compresas y tampones. El IGI que se aplica a estos productos de primera necesidad se ha reducido del 4,5% al 1%.

➤ **Medidas de apoyo a la salud mental de las mujeres, incluido a los servicios especializados y de apoyo psicológico**

En 2022 se aprobó el Plan integral de salud mental y adicciones con la finalidad de establecer las acciones necesarias para desarrollar un modelo de atención que garantice el derecho a la salud mental de la población.

Es importante situar la redacción de este plan en un contexto de pandemia de la COVID-19, una situación que ha afectado la salud de un gran número de personas.

Este plan es una herramienta del Gobierno, una hoja de ruta orientado a la acción que articula objetivos, líneas de actuación y prioridades. También es un compromiso compartido entre las Instituciones y las entidades sociales para desarrollar acciones de mejora en este ámbito.

➤ **Refuerzo de la educación sexual integral en las escuelas o mediante programas comunitarios**

²² https://saas.ad/Content/upload/passama_SIAD_WEB.pdf

El A través de la Consulta Joven (creado por el Ministerio de Sanidad en colaboración con el Comú de Andorra la Vella) se siguen impartiendo talleres dando herramientas a la juventud para que puedan mejorar sus conocimientos afectivo-sexuales mediante actuaciones en los ámbitos, principalmente, de la prevención de las enfermedades y promoción de la salud.

Estos talleres contienen información sobre el conocimiento de los cambios físicos que experimentan durante el desarrollo y crecimiento de las personas, las relaciones de pareja y el impacto que estas tienen en el bienestar de las personas.

Los objetivos de la Consulta Joven son:

- Promover hábitos afectivo-sexuales saludables.
- Promover actitudes y comportamientos responsables en las relaciones de pareja y la propia sexualidad.
- Prevenir enfermedades de transmisión sexual y del SIDA.
- Prevenir el embarazo durante la adolescencia.

Como se ha comentado anteriormente, la Ley 6/2022 en el artículo de educación y ocio recoge la obligatoriedad de trabajar la educación sexual.

El índice de embarazos durante la adolescencia es muy bajo (se registran por edad de las madres: 17 años, 1 nacimiento en 2019 y 1 en 2020. 0 nacimientos en 2021 y 0 en 2022, 18 años, 2 nacimientos en 2019, 0 en 2020, 1 en 2021 y 2 en 2022) En todo caso, aquellas madres que estén escolarizadas han podido asistir a las clases de forma normalizada.

13. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas, incluso en sectores en los que están infrarepresentadas?

El artículo 45 de la Ley 14/2019, relativo al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo establece una serie de obligaciones de las administraciones públicas para:

- Asegurar una atención escolar de cualidad y en condiciones de equidad cuando la situación del alumnado lo requiera.
- Garantizar la asistencia de las niñas y adolescentes a los centros educativos, mediante medidas coordinadas para evitar la no escolarización o absentismo escolar en las etapas de escolarización obligatoria.
- Prevenir el abandono prematuro de los estudios, introduciendo los apoyos necesarios para erradicarlo.

A su vez, el artículo referido anteriormente establece que las prácticas culturales y religiosas de las niñas no pueden suponer una discriminación, una limitación o una exclusión al derecho a la educación o a las actividades extraescolares.

Según la Ley 6/2022, en el ámbito educativo, tanto des de la etapa de enseñanza obligatoria como la enseñanza superior y universitaria, se introduce la perspectiva de género a través de la coeducación, la visibilidad de las mujeres en el ámbito académico y científico, la reducción de la brecha digital, el uso no sexista del lenguaje, la promoción de trabajos de investigación en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros. Actualmente y en base a dicha ley, este ministerio está realizando el plan de igualdad y, posteriormente, realizará un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como marca la ley.

Entre los proyectos del último año cabe destacar:

- La creación de la plataforma en línea “B-RESOLT” donde el alumnado puede denunciar posibles casos de acoso de manera anónima con la consiguiente investigación y acciones pertinentes. Esta plataforma, actualmente, se está habilitando también para casos de violencia de genero.

- Implementación del Plan de sensibilización para la igualdad de género en los centros educativos el cual se aprobó en 2020. A través de este plan se ha introducido la figura del referente de igualdad y/o una comisión de igualdad en todos los centros educativos. Esta figura tiene el objetivo de promocionar la igualdad de género y la prevención de la violencia de género mediante actuaciones preventivas y formativas tanto al alumnado como al profesorado. Este año se han realizado tres sesiones formativas sobre estas temáticas a dichos referentes de igualdad.
- Unida a la anterior acción, se realizó la primera Jornada Educativa para la Igualdad juntando a todos/as los/las referentes de igualdad con la idea de que explicaran las buenas prácticas que han desarrollado en sus centros. Posteriormente, se realizó una conferencia a cargo de la Sra. Nicole Abar, exfutbolista internacional francesa y exentrenadora de fútbol, activista y defensora de los derechos de las mujeres en el deporte.
- Elaboración de un documento de actividades para tratar la igualdad y la violencia de género dirigido al profesorado de primera enseñanza para trabajar con el alumnado.
- Continuación de los talleres de sensibilización de igualdad y prevención de la violencia de género dirigida al alumnado.
- Impartición de formación sobre igualdad de género y derechos humanos al profesorado u otros profesionales de la educación.
- También se realizó una conferencia dirigida al alumnado de primer año del primer ciclo de segunda enseñanza de diferentes centros del país a cargo de la Sra. Núria Salán (presidenta de la Sociedad Catalana de Tecnología y profesora de la Universidad Politécnica de Catalunya), donde explicó diferentes inventos de mujeres que utilizamos en nuestra vida cotidiana.

El Área de Formación, Recursos Pedagógicos e Innovación del Ministerio de Relaciones Internacionales, Educación y Universidades tiene como misión implantar sistema de gestión de los recursos humanos óptimos y cualitativos del personal del cuerpo especial de enseñanza del Gobierno de Andorra. En este sentido, desarrolla un conjunto de políticas, sistemas y herramientas de gestión que tienen por objetivo, atraer, retener, desarrollar y motivar el talento necesario para la consecución de los objetivos estratégicos del Ministerio encargado de la Educación.

En cuanto a la formación, trabaja con el establecimiento de un plan de carrera profesional por competencias que tiene como doble finalidad, incrementar la calidad del servicio público prestado con el desarrollo profesional de las personas y a la vez, asegurar la motivación mediante la diversificación de su experiencia profesional.

Para ello, despliega planes de formación, a través de los cuáles se pretende que el personal del cuerpo especial de enseñanza adquiera o desarrolle competencias para ponerlas en práctica en su lugar de trabajo y aporte valor. La igualdad de género es una de las áreas sobre las que versan estas formaciones.

La Universidad de Andorra realizó hace dos años un plan de igualdad en el centro y también ha elaborado un protocolo de acoso sexual y por razón de género.

Por otro lado, para contribuir a la concienciación y el fomento de la igualdad de género, desde hace 5 años se realiza una formación sobre violencia de género que imparte el Área de Políticas de Igualdad a el grado de Enfermería y el Grado de Ciencias de la Educación

Finalmente, y también en el ámbito académico, la Universidad de Andorra ha contribuido a difundir entre la comunidad universitaria las Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género que ha elaborado recientemente la Red Vives de Universidades, de la que la Universidad de Andorra es miembro.

14. ¿Qué medidas ha adoptado su país para procurar que la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 subsane las brechas de género que esta ha exacerbado en lo que respecta a la pobreza, el empleo, la protección social, la educación o la salud?

El Gobierno y todas sus entidades dependientes han destinado más de 100 millones de euros entre 2022 y 2023 a promover medidas para incentivar y mejorar el poder adquisitivo de la población. Entre ellas cabe destacar:

- **Incremento salarial:**

El Gobierno, con la aprobación del Consejo General, ha promovido una ley para proteger a todas las familias del país e incrementar los salarios a los trabajadores del país. Así, y con efectos a partir del 1 de enero de 2023, todos los empresarios están obligados a incrementar, como mínimo, el salario de las personas trabajadoras que perciban un salario fijo bruto que, en cómputo anual y por la jornada legal ordinaria de trabajo, sea inferior o igual a 48.000 euros. El incremento debe realizarse siguiendo una fórmula específica. Puede saber qué incremento se debe aplicar a su sueldo con la siguiente calculadora:

- **Pensiones:**

El 1 de enero de 2023, las pensiones de la Seguridad Social de jubilación, viudedad e invalidez inferiores al salario mínimo interprofesional se incrementarán hasta el 7%.

Las pensiones de solidaridad para las personas mayores y para las personas con discapacidad se actualizarán con el incremento que experimentará el salario mínimo profesional, es decir el 7%.

- **Transporte público gratuito:**

A partir del 1 de julio de 2022, el Gobierno ofrece a todos los residentes el transporte público gratuito para las Líneas de Transporte Nacional Regular de Viajeros (subvencionado por el Gobierno íntegramente).

El abono mensual gratuito incluye viajes ilimitados en las líneas regulares. Para beneficiarse, es necesario disponer de la residencia legal, efectiva y permanente en Andorra en el momento de realizar la solicitud o ser andorrano.

El abono mensual gratuito es personal e intransferible.

- **Ayudas al estudio:**

Aumento del umbral de ingresos máximo para poder beneficiarse de las diferentes ayudas al estudio, tanto de enseñanza obligatoria como de enseñanza superior a partir del curso 2022-2023.

- **Impuesto reducido:**

Reducción de los impuestos en pañales para bebés, productos de higiene personal e íntima femenina como compresas y tampones. El impuesto que se aplica a estos productos de primera necesidad se ha reducido del 4,5% al 1%.

Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos
Esferas de especial preocupación:
D. La violencia contra la mujer
I. Los derechos humanos de la mujer
J. La mujer y los medios de comunicación
L. La niña

15. En los últimos cinco años, ¿qué formas de violencia contra las mujeres y niñas, y en qué contextos o escenarios específicos, ha priorizado a la hora de tomar medidas?

- **Violencia de pareja o doméstica, incluida la violencia sexual o la violencia conyugal.**

El Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género es el órgano especializado que atiende a las mujeres que sufren actos de violencia física, psicológica, sexual, económica o social por razones de género. Ciertamente, el ámbito de la pareja es el más numeroso.

El funcionamiento del Servicio se articula a través de la figura de la referente (trabajadora social o educadora social) que efectúa una primera entrevista de acogida en la que valora las necesidades de la mujer a corto y medio plazo, estableciendo con ella, los objetivos del plan individual de recuperación.

La referente garantiza una asistencia social activando las ayudas económicas necesarias para estabilizar a nivel socioeconómica a la mujer y a sus hijos e hijas a cargo. La estabilidad económica de las mujeres resulta determinante para poder iniciar un trabajo socioeducativo de comprensión de la violencia de género y valorar las posibles consecuencias que a nivel emocional se hayan podido derivar.

En función del plan de trabajo establecido, la referente activa los diferentes recursos existentes en el Servicio:

- **Asistencia psicológica** que tiene por objetivo el trabajo de la elaboración y superación de la experiencia traumática para posicionarse de manera más segura y autoprotectora, aprendiendo a gestionar los recursos personales para empoderarse y mejorar su autoestima junto a proporcionar un espacio de apoyo y contención emocional para poder exteriorizar sus emociones, sentimientos y pensamientos. De manera individual, la psicóloga especializada determina otros objetivos que se puedan derivar del seguimiento individual: psicoeducación para fomento del aprendizaje de las especificidades y síntomas de la vivencia de situaciones de violencia de género, la toma de conciencia y trabajo para la eliminación de mecanismos de defensa y estrategias de enfrentamiento disfuncional que dificulten su recuperación.
- **Asistencia jurídica**: Se ofrece un servicio de asesoramiento jurídico especializado para víctimas de violencia de género, proporcionando información concreta y consejos orientadores a las víctimas de violencia de género y violencia doméstica, tanto si lo solicitan de forma expresa como tácita, para que puedan conocer los derechos que se derivan de su condición de víctima y también las instituciones y los profesionales a los que puede recurrir para llevar a cabo las actuaciones administrativas y judiciales pertinentes para hacerlos efectivos.
- **Asistencia psicológica materno-infantil**: La intervención psicológica individual está centrada en el núcleo familiar materno para valorar y trabajar las posibles consecuencias derivadas de las situaciones de maltrato vividas que afecten al rol materno, las relaciones

materno-filiales y en su caso, sobre los hijos e hijas de las mujeres atendidas por el Servicio.

Los casos de violencia doméstica se tratan desde el Servicio de Atención a las Víctimas de la Violencia Doméstica y Familiar y el funcionamiento es el mismo que el de violencia de género.

➤ **Trata de mujeres y niñas**

Andorra ratificó el Convenio del Consejo de Europa, contra el tráfico de seres humanos, de 16 de mayo de 2005. De acuerdo con las recomendaciones efectuadas por el Grupo de Expertos del Tráfico de Seres Humanos (en adelante, GRETA), Andorra ha introducido en su Código Penal, determinadas conductas constitutivas de delito de tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, esclavitud o servidumbre, laboral o con la finalidad de extracción de órganos y ha aprobado la Ley 9/2017, de 25 de mayo, de medidas para luchar contra el tráfico de seres humanos y protección a las víctimas.²³ Esta Ley ha propiciado la aprobación del Protocolo de actuación para la protección de las víctimas de tráfico de seres humanos²⁴ así como la creación del Servicio de Atención a Víctimas del Tráfico de Seres Humanos que posibilita un trabajo especializado y coordinado, introduciendo además un período de reflexión y recuperación para las víctimas sin residencia legal de manera que no podrán ser objeto de ninguna medida de expulsión administrativa y sin que la colaboración con las autoridades policiales o judiciales determine su reconocimiento.

El Gobierno de Andorra también se ha adherido al Protocolo dirigido a prevenir, reprimir y castigar la trata de personas, en particular de mujeres y niñas de Naciones Unidas.

Aunque Andorra de momento no ha atendido ningún caso de trata de personas, desde el 2017 con la creación del Servicio de Atención a las víctimas de tráfico de personas se han realizado diferentes campañas y formaciones dirigidas a los y las posibles agentes susceptibles de detectar e intervenir en estos casos.²⁵

16. En los últimos cinco años, ¿Qué medidas ha priorizado su país para hacer frente a la violencia de género?

El Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género gestiona diversos recursos que garantizan la asistencia y la protección hacia las víctimas:

- **Refugios/albergues:** Des de hace 4 años el Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género tiene 5 pisos con capacidad para 2 familias.

La localización de estos pisos no es pública para proteger a las víctimas acogidas.

- **Activación de línea telefónica 181:** El teléfono 181 es un teléfono que está a disposición de las víctimas para comunicarse con el Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género. Durante el horario laboral del Servicio, es atendido directamente por las profesionales que integran el servicio y ofrece la posibilidad de comunicarse de forma directa, garantizando su anonimato.

Fuera del horario laboral, el 181 ofrece un servicio de información y consejos para aquellas mujeres que lo soliciten, dando respuesta a las obligaciones contenidas en el Convenio de Estambul. El 181 está activo las 24 horas del día durante todo el año.

²³ https://www.bopa.ad/bopa/029039/Documents/CGL20170608_16_28_18.pdf

²⁴ https://www.bopa.ad/bopa/030036/Documents/GV20180607_11_25_30.pdf

²⁵ <https://www.aferssocials.ad/igualtat>

Durante la pandemia COVID-19 se habilitó un whatsapp las 24 horas del día con profesionales formadas en violencia de género.

17. En los últimos años, ¿qué estrategias ha utilizado su país para prevenir la violencia de género?

Programas de agresores:

El Gobierno de Andorra ha puesto en marcha un programa de atención para la promoción de relaciones no violentas que se encuentra adscrito al Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género. Cuenta con un trabajador social y un psicólogo, especializados en violencia de género, así como la colaboración de la jurista adscrita al Área de Políticas de Igualdad.

Hasta el momento, se han realizado intervenciones individuales con hombres que han ejercido violencia contra sus parejas. Estos seguimientos se efectúan en espacios diferentes de los destinados a las víctimas y tratan como mínimo de la reeducación en materia de género, la resolución pacífica de los conflictos, el tratamiento psicológico y la dependencia de sustancias, si fuese necesario.

Los destinatarios de este programa son: (1) Hombres que ejercen violencia sobre su pareja que lo soliciten de manera voluntaria, (2) hombres que ejercen violencia contra las mujeres dentro o fuera del ámbito de la pareja que hayan sido condenados por sentencia firme en centro penitenciario o que la pena ha quedado suspendida para hacer el seguimiento del programa, (3) hijos mayores de 16 años de mujeres que han sufrido o están sufriendo violencia por razones de género y están reproduciendo patrones que no se adecuen al seguimiento tanto de los profesionales del Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género como de los profesionales del Servicio Especializado de Atención a la Infancia y (4) todos aquellos hombres que hayan sido derivados al servicios desde el Área de Políticas de Igualdad, para reconducir ciertas conductas o falta de habilidades parentales, mediante un trabajo socio-educativo y un seguimiento psicológico (por ejemplo, menores derivados por el Ministerio del Interior a través de la jurisdicción de menores).

En 2022 se aprobó un protocolo con el centro penitenciario para poder realizar sesiones grupales allí, las cuales se están desarrollando.

Durante el año 2023, se han atendido 30 casos.

Campañas de sensibilización.

El Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género centra su trabajo en la intervención directa con las víctimas, pero también en la prevención mediante las formaciones, la revisión de la Guía y protocolos y las campañas dirigidas a toda la población.

En relación a las formaciones, estas se realizan de manera periódica a diferentes agentes susceptibles de detectar e intervenir en casos de violencia de género. La primera parte trata sobre la violencia (conceptos, definiciones, causas, etc.) y la segunda explica la normativa y protocolos.

En cuanto a la Guía y protocolos es importante recordar la creación del “Código Lila” el cual es un protocolo que activa salud, policía, asuntos sociales y el Servicio de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.

Y, por último, cada 25 de noviembre, Día internacional contra la Violencia de Género se realiza una campaña dirigida a toda la población. ²⁶

²⁶ <https://www.aferssocials.ad/igualtat/campanyes-d-igualtat>

18. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas propiciada por la tecnología (acoso sexual en línea, hostigamiento criminal por Internet, transmisión de imágenes íntimas sin consentimiento)?

- **Aplicación de iniciativas para la sensibilización dirigidas al público general y a las mujeres y hombres jóvenes en entornos educativos.**

El Ministerio de Educación y Enseñanza Superior en coordinación con el Cuerpo de Policía y el Área de Políticas de Igualdad ofrece una serie de talleres de prevención sobre conductas delictivas, así como de prevención de la violencia de género. Dentro de estos talleres, se hace especial referencia a los comportamientos sociales desarrollados a través de las TIC (formas de control en el ámbito de la pareja y fórmulas de coacción a través de las tecnologías: sexting, grooming, revenge porn, inscripción de mujeres en páginas de contacto con datos protegidos y ofreciendo servicios sexuales, pornografía infantil, explotación sexual en línea, captación de mujeres para el tráfico de seres humanos, etc.).

Dentro del ámbito de la sensibilización, el Área de Políticas de Igualdad ha lanzado varias campañas de sensibilización. El 25 de noviembre del 2023 se realizó una conferencia sobre violencia de género en el entorno digital.

19. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha tomado su país para dotar de recursos a las organizaciones de mujeres que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género?

En 2020 se crearon las bases de una convocatoria pública con el objetivo de regular i fijar criterios para el procedimiento de la concesión de subvenciones a empresas, asociaciones o entidades cívicas sin ánimo de lucro, legamente constituidas en Andorra, para el financiamiento de proyectos, programas o actuaciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género dentro del territorio andorrano.

El número de empresas presentadas a largo de estos años ha ido aumentando notablemente, en 2020 una sola empresa entregó un proyecto, 5 en 2021, 10 en 2022, 12 en 2023 y en 2024 son 14 las empresas y asociaciones a las que se les ha otorgado la subvención. Con estos datos se evidencia el interés en proyectos de igualdad y violencia de género y la necesidad de que estos sean implementados y llevados a cabo en el Principado.

La cantidad de dinero otorgado también se ha visto incrementado con el paso de los años, siendo las cifras concedidas la siguientes:

- 2020: 4.000
- 2021: 22.013,75
- 2022: 41.293,75
- 2023: 39.978,81
- 2024: 64.962,68

20. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para hacer frente a los estereotipos de mujeres y niñas, la discriminación o los prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales?

La Ley 6/2022 en su artículo 49, Tecnologías de la información y la comunicación recoge lo siguiente:

Los poderes públicos deben garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las mujeres en la sociedad de la información y del conocimiento para evitar la brecha digital de género. En particular, los poderes públicos deben llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Impulsar acciones y programas para incrementar la presencia de las mujeres en los estudios técnicos, tecnológicos y del sector de las tecnologías de la información y la comunicación.
- b) Fomentar el liderazgo femenino en empresas y proyectos tecnológicos.
- c) Adoptar acciones de formación profesional dirigidas a mujeres en ocupaciones feminizadas especialmente afectadas por la digitalización y la robotización del trabajo.
- d) Integrar la perspectiva de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las políticas, los programas y las investigaciones relacionadas con la inteligencia artificial para evitar el riesgo de que la tecnología perpetúe el sexismo y los estereotipos de género.
- e) Garantizar que el diseño de instrumentos y de algoritmos matemáticos basados en datos incorpore la perspectiva de género, velar por la transparencia de los datos y sensibilizar sobre el posible sesgo en el tratamiento de los datos masivos.

El artículo 59. Medios de comunicación y publicidad, a su vez, establece que:

1. Los medios de comunicación social, incluidos los medios en línea y las redes sociales, deben velar por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, y por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social y promover el conocimiento y la difusión.
2. Los medios de comunicación deben fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los sitios de toma de decisiones de los medios de comunicación y en la programación informativa y de entretenimiento. A este efecto, el Instituto Andorrano de las Mujeres debe elaborar y mantener actualizada una base de datos de mujeres expertas en todas las materias de relevancia científica, económica, social y cultural, para fomentar su participación en debates, análisis, reportajes y tertulias sobre temas de actualidad.
3. Los medios de comunicación deben promover contenidos sobre igualdad de género y no discriminación por razón de sexo.
4. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita. En particular, la publicidad que suponga la cosificación y sexualización de las mujeres o que reproduzca los estereotipos de género, especialmente en lo que concierne a los juegos, juguetes y videojuegos, se considerará discriminatoria.
5. Los poderes públicos darán apoyo a la participación en los sectores de la tecnología de la información y la comunicación, los medios y la publicidad en el diseño, la adopción y la aplicación de mecanismos de autorregulación para la eliminación del sexismo y de las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
6. El Instituto Andorrano de las Mujeres debe establecer directrices de actuación y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo en la programación, en los contenidos y en la publicidad. En particular, evitará la transmisión de una imagen estereotipada de mujeres y hombres, así como de una imagen sexualizada de las mujeres.

Además, en 2020 se aprobó un documento titulado “Igualdad y Comunicación. Reflexiones y buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad y la igualdad social”. Este documento se realizó conjuntamente con la asociación de medios de comunicación y los medios de comunicación que quisieron participar. Una vez se aprobó, durante el 2023 se realizaron formaciones sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género en los medios de comunicación (tratamiento de la información, publicidad sexista, mensajes discriminatorios, etc.).²⁷

21. En los últimos cinco años, ¿qué medidas diseñadas específicamente para hacer frente a la violencia contra los grupos marginados de mujeres y niñas ha adoptado su país?

La Ley 6/2022, recoge en su artículo 6 la discriminación múltiple e interseccional como aquellas situaciones en las que una mujer, por el hecho de ser mujer y de pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación por otros factores, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

La Guía de Colaboración en casos de violencia de género y doméstica destaca, dentro del capítulo dedicado a las mujeres víctimas, a aquellas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. En este sentido, se recogen diversos factores de consideración que los y las profesionales han de tener en cuenta en su intervención. Así, se destacan las mujeres con discapacidad, las mujeres jóvenes, las mujeres de edad avanzada, las mujeres que viven en núcleos aislados, las mujeres con VIH, mujeres migrantes, mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres embarazadas.

La aprobación del Protocolo de actuación del Departamento de Asuntos Sociales permite la coordinación de servicios substantivos de manera que se puedan activar los programas necesarios dentro del proceso de recuperación de las víctimas a través de los servicios especializados y actuando siempre el Servicio de Atención a las Víctimas de Violencia de Género como servicio de referencia.

²⁷ https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/igualtat_i_comunicacio.pdf

Participación, responsabilidad e instituciones con perspectiva de género
<i>Esferas de especial preocupación:</i>
<i>G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones</i>
<i>H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer</i>
<i>I. Los derechos humanos de la mujer</i>
<i>J. La mujer y los medios de difusión</i>
<i>L. La niña</i>

22. En los últimos cinco años, ¿qué acciones y medidas ha adoptado su país para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en la toma de decisiones?

La Ley 6/2022, artículo 46, Participación política y social de las mujeres, describe las siguientes medidas:

- Los poderes públicos deben atenerse al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político.
- Los poderes públicos deben promover el tejido asociativo femenino y tener en consideración las aportaciones que hacen las asociaciones feministas y los colectivos de mujeres y fomentar la participación de las asociaciones feministas y los colectivos de mujeres en ámbitos públicos de debate. Los colegios y las agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen la participación activa de las mujeres, y también su acceso a los órganos directivos, con el objetivo de alcanzar la representación paritaria.

23. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones en los medios de comunicación, incluidas también las realizadas mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)?

Ninguna de las anteriores.

24. Describa el actual mecanismo nacional para la defensa de los derechos de las mujeres de su país y las medidas que ha tomado su país en los últimos cinco años para implantarlo o reforzarlo.

La Ley 13/2019 prevé las disposiciones oportunas relativas a:

- La tutela judicial, entre las que cabe destacar la regulación de la inversión de la carga de la prueba. La tutela judicial frente a vulneraciones de los derechos de las mujeres abasta la adopción de todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación, y en particular, la adopción de medidas cautelares, el cese inmediato de la actuación contraria, etc.

La tutela administrativa, mediante el ministerio encargado de asuntos sociales, y concretamente, mediante el Área de Políticas de Igualdad. Este ha sido el espacio de referencia en relación al impulso y la sensibilización a otras Instituciones, departamentos de Gobierno y la ciudadanía en esta materia impulsando formaciones, talleres, jornadas y estrategias de prevención y actuación. Es el órgano que coordina y actúa en la prevención y actuación sobre la igualdad de género y la violencia de género. El área tiene, entre otras, las funciones siguientes:

- Promover y desarrollar programas y acciones transversales orientados a prevenir y luchar contra la violencia de género y la violencia doméstica, y contra la violencia en cualquier otro ámbito.

- Potenciar la atención integral y pluridisciplinaria a las víctimas de cualquier tipo de discriminación de trato, y sensibilizar a la ciudadanía sobre la problemática de las desigualdades y la discriminación que sufren las personas y colectivos más vulnerables en este ámbito.

Se crea también la Secretaría de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana, mediante el Decreto 263/2023, del 7 de junio del 2023, de estructuración de los Servicios del Jefe de Gobierno. El área de Políticas de Igualdad depende de la secretaria y del Ministerio de Asuntos Sociales y Función Pública. Tiene las siguientes funciones:

- Promover la igualdad de oportunidades en los términos establecidos en la normativa vigente y los convenios Internacionales suscritos.
- Velar por la aplicación de los principios de la participación ciudadanía establecidos en la normativa vigente en la materia en general y en particular para los colectivos más vulnerables.
- Asegurar la transversalidad de los principios de igualdad de oportunidades y de la participación ciudadana en el conjunto de las políticas públicas llevadas a cabo por el Gobierno.
- Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas respectivas y hacer la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las actuaciones de los órganos que cada ministerio haya encargado.
- La tutela institucional, mediante el Ombudsman, el cual recibe y tramita las quejas y reclamaciones que conciernen las relaciones de los ciudadanos con las administraciones públicas y vela para que se respeten y se adopten las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación.

25. En los últimos cinco años, ¿qué otros mecanismos y herramientas ha utilizado su país para incorporar la igualdad de género en todos los sectores?

Mediante la Ley 6/2022 se crea el Instituto Andorrano de las Mujeres como entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propios y con plena capacidad para cumplir con sus finalidades. Su misión fundamental es la promoción de la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social en igualdad de condiciones y de oportunidades que los hombres, a través del impulso, el control y la evaluación de las actuaciones de los poderes públicos y de las empresas que operan en territorio andorrano.

A saber, le corresponden al Instituto, como mínimo, las siguientes funciones:

- a) Participar en el diseño de las medidas del Programa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que deben aprobar el Gobierno y los municipios y revisar y evaluar su implementación.
- b) Ser consultado y hacer propuestas en relación con la actividad del Observatorio de la Igualdad con tal de estudiar la situación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, identificando las desigualdades entre sexos y proponiendo medidas correctoras.
- c) Hacer el seguimiento de los informes de impacto de género que se deben incluir en los proyectos y propuestas de disposiciones normativas de carácter general.
- d) Diseñar protocolos de actuación que velen por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y por la no discriminación por razón de sexo en la programación, en los contenidos y en la publicidad en los medios de comunicación, y evitar la transmisión de una imagen estereotipada de mujeres y hombres, así como una imagen sexualizada de las mujeres.

- e) Llevar a cabo y proponer al Gobierno y a los municipios campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y de no discriminación.
- f) Fomentar las relaciones con otros organismos de mujeres a escala internacional.
- g) Representar a las mujeres del Principado de Andorra en todos los espacios de encuentro y debates públicos, nacionales e internacionales, sobre mujeres.
- h) Fiscalizar el cumplimiento por parte del Principado de Andorra de las obligaciones derivadas de la ratificación de los convenios internacionales en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y de no discriminación.
- i) Actuar como órgano consultivo del Consejo General, del Gobierno y de los municipios, y de otros órganos de las administraciones públicas que así lo prevean.
- j) Promover y llevar a cabo acciones formativas en materia de igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo y elaborar guías y manuales de referencia para fomentar la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y las administraciones públicas, incluyendo medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Asesorar las empresas en la creación de los planes de igualdad.
- l) Elaborar y mantener actualizada una base de datos de mujeres expertas en todas las materias de relevancia científica, económica, social y cultural, para fomentar su participación en debates, análisis, reportajes y tertulias sobre temas de actualidad. Se requiere el expreso consentimiento de las mujeres expertas para incluirlas en esta base de datos.
- m) Elaborar con una periodicidad anual un informe de evaluación de la situación de las mujeres en el Principado y, atendiendo a sus resultados, un plan de trabajo con indicación de los objetivos y las medidas concretas que hay que llevar a cabo para superar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Principado de Andorra.
- n) Diseñar estrategias de transversalidad que garanticen que todas las políticas incorporen la perspectiva de género y de las mujeres.

El Instituto Andorrano de las Mujeres se financia mediante las dotaciones provenientes de las transferencias asignadas en los presupuestos del Estado; las subvenciones provenientes de otros organismos públicos; los donativos de personas físicas o jurídicas privadas, que en ningún caso pueden ser anónimos; los rendimientos que producen los bienes y las actividades propias del Instituto y, en cualquier caso, está sujeto a la fiscalización del Tribunal de Cuentas.

El Instituto Andorrano de las Mujeres se rige por los órganos siguientes:

- a) La Secretaría General, integrada por una persona de trayectoria reconocida en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y designada por el Gobierno por proposición del Jefe de Gobierno.
- b) La Comisión ejecutiva, integrada por la persona que ocupa la Secretaría General y por 4 personas más, de las cuales una persona designada por el Consejo General por mayoría de dos tercios, una persona designada por el Gobierno por proposición del Jefe de Gobierno, una persona designada por proposición de los 7 municipios de Andorra y una persona designada por las organizaciones feministas autorizadas a ejercer sus actividades en Andorra.
- c) La dirección del Instituto Andorrano de las Mujeres recae en la Secretaría General y la Comisión ejecutiva.

En el siguiente enlace se puede consultar la memoria de actividades del Instituto Andorrano de las Mujeres: https://9ndf5d.n3cdn1.secureserver.net/wp-content/uploads/2024/04/Memoria-dactivitats_versio-final.pdf

26. Si en su país existe una institución nacional de derechos humanos, ¿qué medidas ha adoptado para hacer frente a las violaciones de los derechos de la mujer y promover la igualdad de género?

No existe una institución pública de derechos humanos. Sin embargo, sí que existe el Instituto de Derechos Humanos de Andorra. Se trata de una asociación creada en el año 2006, cuyas finalidades son el estudio, investigación, divulgación, la promoción, la defensa de los derechos humanos y la denuncia de sus violaciones.

Dentro del Instituto, existen varias comisiones de trabajo, entre ellas, la comisión para la igualdad de género²⁸.

También cabe mencionar, la figura del “Ombudsman”, figura mencionada anteriormente. En mayo del 2024 dio lugar un seminario sobre maltrato y abuso sexual a menores y medios de comunicación, en la cual participaron periodistas, psiquiatras, psicólogos, entre otros profesionales, poniendo el foco en el tratamiento, por parte de los medios de comunicación, de las noticias en casos de abuso sexual a menores y el nivel de protección exigido.

²⁸ <http://www.idhand.org/index.php?accion=contingut&idmenu=1>

Sociedades pacíficas e inclusivas
<i>Esferas de especial preocupación:</i>
<i>E. La mujer y los conflictos armados</i>
<i>I. Los derechos humanos de la mujer</i>
<i>L. La niña</i>

27. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para alcanzar y mantener la paz, fomentar las sociedades pacíficas e inclusivas con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible e implementar la agenda de mujeres, paz y seguridad?

Ninguna de las anteriores.

28. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el liderazgo, la representación y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz, y la acción y respuesta ante crisis humanitarias en los niveles de toma de decisiones en situaciones de conflictos armados u otro tipo y en contextos frágiles o de crisis?

Ninguna de las anteriores.

29. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar la rendición de cuentas judicial y no judicial por violaciones del derecho internacional humanitario y violaciones de los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado y otros, o en la acción humanitaria y respuestas ante crisis?

Ninguna de las anteriores.

30. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para eliminar la discriminación y las violaciones de los derechos de las niñas, incluidas las adolescentes?

Ninguna de las anteriores.

Conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente
<i>Esferas de especial preocupación:</i>
<i>I. Los derechos humanos de la mujer</i>
<i>K. La mujer y el medio ambiente</i>
<i>L. La niña</i>

31. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género y las inquietudes al respecto en las políticas ambientales, incluidas la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, la conservación de la biodiversidad y la prevención de la degradación de las tierras?

Ninguna de las anteriores.

32. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género en políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres y de fomento de la resiliencia ambiental y climática?

Ninguna de las anteriores.

IV. Sección 4: Instituciones y procesos nacionales.

33. Describa la estrategia o plan de acción nacional de su país para la igualdad de género.

Actualmente, tras la aprobación de la Ley 6/2022, se está desarrollando el programa para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, dando cumplimiento a su artículo 34, que dispone lo siguiente: 1. Las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres se articulan mediante la aplicación transversal de la perspectiva de género en las competencias que el Gobierno y los municipios tienen asumidas, y también a través del programa cuatrienal para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se fijan los objetivos y las actuaciones prioritarias, los cuales tendrán que ser conocidos por todas las personas que ostenten un cargo u ocupación pública.

2. El Gobierno y los municipios, a propuesta del ministerio competente en materia de igualdad de trato y no discriminación, deben aprobar, con una periodicidad cuatrienal, un programa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estos programas deben incluir medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

34. Describa el sistema que tiene su país para efectuar un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional que se invierte en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

NO

35. ¿Qué mecanismos formales existen para que las diferentes partes interesadas participen en la implementación y monitorización de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

NO

36. Describe el modo en que las partes interesadas han contribuido a la preparación del presente informe nacional.

Se informa que el Área de Políticas de Igualdad con la colaboración del Ministerio de Asuntos Exteriores es el órgano responsable de la emisión de este informe. Para su redacción se han adoptado las recomendaciones establecidas en la Nota Orientadora para la preparación de exámenes exhaustivos a nivel nacional de ONU-WOMEN. Para su elaboración, se tendrán en cuenta los datos recogidos en el Observatorio Social y de la Igualdad, el Departamento de Estadística del Gobierno de Andorra y Andorra Recerca + Innovación

El proyecto de Informe será aprobado por el Consejo de Ministros antes de ser enviado.

37. Describe el plan de acción y el cronograma de su país para la implementación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, o de las recomendaciones del Examen periódico universal u otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que subsanen la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres.

Andorra presentó el cuarto informe periódico del Convenio para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el 23 de octubre de 2019.

El seguimiento de los convenios internacionales junto a la contestación de los cuestionarios o evaluaciones generales comporta un gran esfuerzo para una administración pequeña como es la de Andorra. No obstante, dentro de la responsabilidad internacional del país y el compromiso con la consecución de los derechos humanos, Andorra ha participado en la emisión de informes

de carácter voluntario, como puede ser el Informe Voluntario para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible o la emisión del informe regional con motivo del 25º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Todo ello, ha coincidido, además, con la evaluación por parte del Grupo de Expertos del GREVIO sobre implementación del Convenio de Estambul, que ha conllevado igualmente, la presentación del informe correspondiente.

El 16 i 17 de agosto de 2023 Andorra presentó ante la Oficina de Naciones Unidas en Ginebra el primer informe de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Por otra parte, el 8 de septiembre de 2023, Andorra presentó ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra los informes combinados tercero, cuarto y quinto relativos al cumplimiento de la Convención sobre los derechos del niño.

Desde el Ministerio de Asuntos Exteriores, concretamente una parte substancial del trabajo del Departamento de Asuntos Multilaterales y Cooperación es asegurar el seguimiento de los compromisos adquiridos por el Estado con la ratificación y entrada en vigor de los Tratados Internacionales.

El Departamento coordina con los Ministerios técnicos la redacción de informes de seguimiento o de respuestas a preguntas previas, así como la organización y preparación de las visitas de evaluación en Andorra de diversos grupos que elaboran posteriormente los respectivos informes de cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado.

V. Sección 5: Datos y estadísticas.

38. ¿Cuáles son las tres áreas más importantes en las que ha progresado su país durante los últimos cinco años en materia de estadísticas de género a nivel nacional?

El sistema de indicadores de igualdad elaborado por el Observatorio de la Igualdad, formado por el Departamento de estadística, la Secretaria de Estado de Igualdad, el Instituto Andorrano de las Mujeres y Andorra Recerca + Innovación, nos ha permitido el análisis de datos en el ámbito público y privado, para conocer la realidad estadística de las desigualdades y favorecer las políticas, estrategias y acciones para conseguir una sociedad más igualitaria y justa.

Este sistema de indicadores está formado por diversos ámbitos y cada uno consta de varios indicadores, algunos de ellos con información del 2018 al 2022/23. Aunque el Observatorio de la Igualdad sigue trabajando para ampliar los indicadores y llegar a una radiografía más fidedigna de la situación real del principado, las tres áreas en las que más se ha progresado en materia de estadística son:

- Datos sobre violencia de género (nombre de casos, tipo de violencia, denuncias, detenciones, características sociodemográficas de las mujeres, etc.)
- Datos sobre ámbito laboral: personas asalariadas por sector y brecha salarial.
- Datos de órganos de poder y decisión: miembros del Consejo General, del Gobierno de Andorra, de los *Comuns*, de la justicia y de los cuerpos especiales.

39. De cara a los próximos cinco años, ¿cuáles son las prioridades de su país para fortalecer las estadísticas de género nacionales?

De cara a los próximos años, una de las prioridades es la de seguir recogiendo datos segregados por sexo, ampliar los estudios para crear datos de referencia nacionales sobre temas específicos de género, focalizando toda esta información para poder ver la progresión en distintos ámbitos del país.

Estas acciones son posibles a partir del Observatorio de la Igualdad, una herramienta que, a partir del análisis de la información actualizada sobre la situación de las mujeres en Andorra, formula recomendaciones, propuestas y planes de acción para mejorar y complementar las políticas de igualdad efectiva entre mujer y hombre, además de orientar a que todos los datos que se recogen en la administración pública sean segregados por sexo. El observatorio también permite la coordinación entre los agentes dedicados a estudios y la estadística:

- Departamento Estadística: <https://www.estadistica.ad/portal/apps/sites/#/estadistica-ca/pages/publicacions>
- ARI: <https://www.ari.ad/>
- Observatorio de la Igualdad: <https://observatorisocial.ad/observatoris/312-genero>

40. ¿A qué indicadores específicos de género ha dado prioridad su país para supervisar los avances hacia la consecución de los ODS?

Des del Observatorio de la Igualdad se crearon indicadores divididos ámbitos para focalizar estos datos y poder ver la progresión al largo de los años, también para generar datos de todos esos indicadores de los cuáles no teníamos datos o estos no estaban segregados por sexo. Las temáticas de estudio son las siguientes:

- Datos demográficos
- Ámbito laboral
- Empresa

- Ámbito educativo
- Cultura
- Tecnología de la información i la comunicación
- Ámbito salud
- Ámbito deportivo
- Economía
- Órganos de decisión i de poder
- Curas y uso del tiempo
- Violencia de género

Algunos de los indicadores se pueden consultar en la página web de observatorio social de igualdad que en anteriores preguntas se ha indicado.

41. ¿Qué desgloses de datos aparecen de forma rutinaria en las principales encuestas de su país?

- Ubicación geográfica
- Ingresos
- Sexo/género**
- Edad**
- Educación
- Estado civil
- Raza/Etnia
- Estado migratorio
- Discapacidad**
- Orientación sexual
- Religión
- Otras características pertinentes en contextos nacionales

VI. Sección 6: Conclusión y próximos pasos.

Andorra se encuentra en un momento destacado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres con la aprobación de la Ley 6/2022, para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres. Esta ley expresa la voluntad del Gobierno de Andorra de eliminar la desigualdad estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida para conseguir un mayor bienestar.

La implementación de esta ley y de medidas legislativas que establecen un marco jurídico para la igualdad de género resulta esencial para garantizar un cambio en la sociedad.

Las acciones prioritarias para acelerar la implementación de la PAB y la Agenda 2030 y para hacer real la igualdad entre hombres y mujeres son:

- La transversalidad de la igualdad de género en todos los ámbitos con la introducción de la perspectiva de género.
- La implementación de medidas en materia de prevención y lucha contra los estereotipos de género y sexismo, una educación inclusiva y sensible, que no solo consolide los conocimientos académicos, sino que también fomente la conciencia crítica y la comprensión de los roles de género, entre otros.
- La aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en la ocupación pública, y destaca la obligación de las administraciones públicas de elaborar planes de igualdad y protocolos para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el trabajo, y destaca el reconocimiento del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y al trabajo flexible por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, la obligación de las empresas de tomar medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la obligación de implementar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores.

Con el conjunto de acciones las llevadas a cabo a título individual, podemos avanzar hacia una consideración justa tanto de hombres como de mujeres, y tratar de combatir la desigualdad de género en todos los ámbitos. Hemos de empezar modificando algunas actitudes y maneras de pensar, e inculcando a los más jóvenes los valores de igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, Andorra trabaja para mejorar la situación de las mujeres y repercutiendo de manera indirecta a nivel internacional mediante pequeñas y grandes acciones.