

Repuesta Informe UNW/2020/005

1.- ¿Qué medidas se han adoptado para fortalecer los marcos normativos, jurídicos y de políticas para la implementación con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

La aprobación de la Ley 13/2019, del 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no-discriminación era una de las prioridades establecidas en el Libro Blanco de la Igualdad que se ha hecho realidad. Esta Ley establece un marco jurídico de garantías en caso de incurrir en discriminación aplicable tanto al ámbito público como privado, así como, entre otras, la obligación de todas las administraciones públicas de integrar la transversalidad del género en todas las políticas, acciones y disposiciones normativas. La Ley 13/2019 se erige en el marco jurídico indispensable para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad al reconocerse su naturaleza de derecho subjetivo. Ciertamente, nuestra Constitución reconoce el principio de igualdad formal – igualdad ante la Ley- y la prohibición de discriminación. Igualmente, establece la obligación por parte de nuestros poderes públicos de crear las condiciones necesarias para que la igualdad y la libertad de las personas sean reales y efectivas. La plena eficacia de la igualdad de género requiere de un marco legal que desarrolle esta obligación programática.

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) En el ámbito de las definiciones, se concreta que sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal, se entiende por *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o no verbal o físico, de naturaleza sexual, dirigido contra una mujer, que tenga la finalidad o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y por *acoso por razón de sexo*, se entiende cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género femenino con idéntica finalidad; reconociéndose que estas conductas son discriminatorias por razón de sexo así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- b) La protección de la mujer y la maternidad calificando cualquier trato desfavorable con motivo de embarazo o maternidad como una conducta discriminatoria por razón de sexo.
- c) La modificación de la Ley 1/21015, de 15 de enero, para la erradicación de la violencia de género y la violencia doméstica de manera que se recoge específicamente la definición de violencia hacia las mujeres contenida en el Convenio de Estambul.
- d) El principio de igualdad retributiva por razón de sexo que comporta la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de esta retribución sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación por razón de sexo femenino en los elementos y condiciones de la prestación. Si se produce una discriminación en la política retributiva de una empresa, se reconoce el derecho a reclamar las diferencias salariales desde el momento en que éstas tuvieron lugar.
- e) La obligación del sector público y del sector privado de aplicar métodos e instrumentos suficientes para detectar la discriminación y adoptar medidas preventivas y reactivas adecuadas dirigidas a abordar y cesar en las situaciones de discriminación. El incumplimiento de esta obligación da lugar a responsabilidad administrativa o civil por los daños y perjuicios que se hayan podido derivar, y en su caso, penal.
- f) Aprobación de un programa para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con una periodicidad de cuatro años que deberá incluir medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Establecimiento de criterios sociales en la contratación pública (fomento de la integración social, la contratación laboral de mujeres y la aprobación de medidas como planes de igualdad de género).

La LITND determina que la perspectiva de género debe integrarse en cualquier acción, política, programa o disposición normativa. Además recoge dentro de las acciones para la promoción de la igualdad la aprobación de una Estrategia para la igualdad y la no discriminación que ha de incluir un programa específico para la igualdad entre mujeres y hombres. Este programa deberá recoger medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Estrategia será aprobada de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las recomendaciones generales del Comité que determinan el alcance

de las obligaciones y derechos de la Convención y por último, la Estrategia del Consejo de Europa para la igualdad de género 2018-2023.

Además, la aprobación de la Ley 13/2019, del 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no discriminación incluye la creación de un programa para el fomento de la ocupabilidad destinado a las mujeres y personas en situación de vulnerabilidad, de conformidad con las prioridades establecidas en el estudio realizado con ocasión de la elaboración del Libro Blanco de la Igualdad.

Por último, dicha ley crea el “Observatorio de la Igualdad” como un órgano de recogida de información e interpretación de datos con perspectiva de género el cual se detalla más adelante.

Otra ley que se ha aprobado en 2019 es la Ley 4/2019, de 31 de enero, de Ocupación, que prevé un capítulo específico para las políticas activas 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, el fomento del autoempleo y la creación de empresas, el desarrollo de iniciativas para mejorar la ocupación en zonas alejadas y puesta en marcha de proyectos innovadores así como el asesoramiento a empresas para mejorar la calidad de la contratación.

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. Sus funciones se unen a las que ya tenía designadas el área de políticas de igualdad del ministerio de asuntos sociales, vivienda y juventud.

En esta línea, el Ministerio de Asuntos Exteriores (MAE) presentó en 2018 el informe voluntario de la Agenda 2030, que, aunque está centrado en la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible, enuncia la igualdad de género como un principio vertebrador de todas las políticas públicas, lo que queda recogido en el Plan Estratégico para la Implementación de la Agenda 2030 que ha sido aprobado por el Gobierno en abril de 2019.

Finalmente, cabe mencionar la ampliación del mandato del *Raonador del Ciutadà* como organismo institucional que puede recibir quejas en materia de igualdad y no discriminación.

2.- ¿Qué medidas e inversiones se han realizado para financiar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer?

-Recursos humanos y financiamiento de una asesoría externa para elaborar la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

-Recursos humanos y financiamiento de una asesoría externa para implementar la ley 13/2019 de igualdad al trato y no-discriminación, entre ellos, el observatorio de la igualdad y el programa de fomento de la ocupación.

-Se ha mantenido el presupuesto para las formaciones y campañas sobre igualdad de género y violencia de género.

-Se ha mantenido y, actualmente, se ha iniciado el “Guardó Olympe de Gouges para la promoción de la igualdad de género en las empresas”.

3.- ¿Qué medidas se han adoptado para impulsar el liderazgo y la participación plena y en condiciones de igualdad de la mujer en la adopción de decisiones en todas las esferas del desarrollo sostenible?

Además de la implementación de la ley para la igualdad de trato y la no discriminación, actualmente, se está elaborando la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres la cual recoge medidas efectivas para impulsar el liderazgo y la participación plena de las mujeres.

También se han introducido medidas del ámbito laboral, educativo, deportivo, político, etc. Se prevé que dicha ley se apruebe en diciembre del 2020.

4.- ¿Qué políticas macroeconómicas, laborales y sociales que se han adoptado para promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para la mujer, en respuesta a las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el empleo y los derechos y la independencia económica de la mujer?

Durante el confinamiento Andorra ha aprobado 3 leyes:

-La ley 3/2020, del 23 de marzo, de medidas excepcionales y urgentes para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2.

-La ley 5/2020, del 18 de abril, de nuevas medidas excepcionales y urgentes para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2.

-La ley 7/2020, del 25 de mayo, de medidas excepcionales y urgentes, en materia procesal y administrativa para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2.

Estas leyes regulan medidas en materia laboral, de seguridad social, de arrendamientos e instrumentos de crédito bancario. También medidas en relación al sector financiero, en materia fiscal y tributaria, entre otros. Concretamente en las medidas en materia laboral se encuentra el artículo 5 de Ausencia por tener cuidado de hijos/as a cargo, la cual está regulada por reglamento y el objeto del cual es compensar económicamente a los/as progenitores/as que tengan hijos/as a cargo menores de catorce años o con discapacidad.

Estas leyes se pueden visualizar en el link siguiente: <https://www.govern.ad/normativa-relacionada>

También se está elaborando el programa de fomento de la ocupabilidad de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad recogido en la ley 13/2019 para la igualdad de trato y no-discriminación. Este programa es un instrumento útil para la adopción de medidas concretas que permiten la reducción de la brecha salarial (pacto para la definición y valoración mínima de las diversas categorías profesionales, incentivos en la formación técnica de mujeres y hombres en áreas en las que haya subrepresentación de un sexo, revaloración de los trabajos vinculados con el cuidado,..). Todo ello, debe contextualizarse en el marco de nuestra economía de mercado, orientada al sector servicios y al turismo.

5.- ¿Qué medidas de respuesta y recuperación ante la pandemia de COVID-19 se han adoptado para mejorar y ampliar la protección social de las mujeres (por ejemplo, cobertura sanitaria, prestaciones de desempleo, licencia de enfermedad con goce de sueldo, licencia parental remunerada, prestaciones de maternidad, pensiones, apoyo financiero, como transferencias en efectivo)?

Se mencionan en la pregunta 4.

6.- ¿Qué medidas se han adoptado para mejorar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de cuidados a fin de hacer frente al aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados como consecuencia de la pandemia de COVID-19 (por ejemplo, subsidios para los cuidados, licencias remuneradas)?

El trabajo doméstico remunerado está regulado en la ley de relaciones laborales (Art. 54.2), en el Derecho legislativo de 25-4-2018, del texto refundido de la Ley de la seguridad social (Art. 23): Salario básico unificado, descanso semanal mínimo, vacaciones, estabilidad en el empleo y derecho a Seguridad Social, igual que en el régimen general.

7.- ¿Qué medidas se han adoptado para proporcionar más recursos y apoyo a las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil para que puedan hacer frente a la pandemia de COVID-19?

En Andorra, actualmente, existen tres asociaciones que representan a las mujeres. Durante el confinamiento se ha trabajado de manera exhaustiva con estas asociaciones para dar respuesta y atender en casos de violencia de género.

El 5 de agosto se realizó una reunión con todas ellas para exponer diferentes aspectos relacionados con la afectación de las mujeres debido a la pandemia y los proyectos que se están realizando, entre ellos, la primera convocatoria durante el mes de agosto de subvenciones de proyectos de igualdad de género para empresas y asociaciones. Los objetivos de dichos proyectos se basan en los objetivos estratégicos 2018-2023 de igualdad de género del Consejo de Europa.

8.- ¿Qué medidas se han adoptado para mejorar la reunión de datos que tengan en cuenta el género en el contexto del seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y para realizar un seguimiento de las repercusiones específicas para cada género y de las medidas de respuesta a la pandemia de Covid-19?

La Ley 13/2019 para la igualdad al trato y no discriminación crea el Observatorio de la Igualdad el cual tiene como objetivo la información, la recogida y la interpretación de datos, recursos y estudios, y la evaluación sobre la igualdad y la no discriminación en Andorra.

Este observatorio tiene que incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, las encuestas y la recogida de datos, tiene que explotar estos datos de manera para que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos.

En febrero del 2020 se aprobó el reglamento del Observatorio de la Igualdad.

Y actualmente también se ha elaborado el proyecto en el cual se especifica que se crearan dos comisiones técnicas: la de las mujeres y la de la Diversidad. Durante este mes de setiembre se espera que se construyan las dos comisiones para iniciar los trabajos.

Obviamente el trabajo también irá encaminado en analizar la situación de las mujeres antes y después de la pandemia para poder realizar planes de acción ajustados a la realidad