



# **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Distr. general  
26 de agosto de 2019

Original: español  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

## **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

**Septuagésimo cuarto período de sesiones**

21 de octubre–8 de noviembre de 2019

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados  
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre  
la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer**

### **Lista de cuestiones y preguntas relativa al cuarto informe periódico de Andorra**

**Adición**

### **Respuestas de Andorra a la lista de cuestiones y preguntas\***

[Fecha de recepción: 16 de agosto de 2019]

---

\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



## **Introducción**

1. El grupo de trabajo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante, el Comité), durante las reuniones mantenidas entre el 11 al 15 de marzo de 2019, aprobó la lista de cuestiones y preguntas, tras examinar el cuarto informe periódico de Andorra (CEDAW/C/AND/Q/4). El Secretario General de las Naciones Unidas ha transmitido el listado de cuestiones y preguntas para su contestación, antes del 16 de agosto de 2019, por parte del Principado de Andorra.
2. El Principado de Andorra expone, a continuación, la información relativa al listado de cuestiones y preguntas sobre el cuarto informe periódico presentado.

## **Respuestas al listado de cuestiones y preguntas formuladas por el grupo de trabajo del Comité**

### **Visibilidad de la Convención, el Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité**

#### **Respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones**

3. El Área de Políticas de Igualdad, dentro de su programa de formación inicial y continuada a los cuerpos especializados, incluye el marco legal de referencia. La Convención forma parte de este marco legal como norma de referencia en materia de igualdad y no-discriminación.
4. No obstante lo anterior, el programa formativo del personal de la Administración de Justicia es competencia del Consejo Superior de Justicia del Principado de Andorra (CSJ). En este sentido, cabe informar que el CSJ viene desarrollando, con un presupuesto ajustado y desde el año 2015, un programa de formaciones dirigido principalmente a magistrados, jueces y fiscales, así como a los secretarios judiciales y al resto del personal de la Administración de Justicia (oficiales, administrativos y nuncios judiciales) enfocado en aquellos temas de interés relevantes para la Administración de Justicia en función de la actualidad judicial así como también en atención a la casuística delictiva ante los Tribunales y Juzgados andorranos durante un periodo determinado, siempre incluyendo, sin embargo, materias de derechos humanos como la violencia de género, los abusos sexuales a menores, el tráfico de seres humanos y la discriminación, entre otros, en correlación a los convenios en materia de derechos humanos suscritos por Andorra.
5. En este sentido, cabe destacar que, durante el año 2016, el CSJ ofreció una formación específica a magistrados, jueces y fiscales sobre la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y un curso específico sobre los delitos de odio y discriminación. Del mismo modo, se impartió un curso de perfeccionamiento para jueces sobre la violencia de género y las nuevas tecnologías.
6. En 2017, el CSJ ofreció un curso de perfeccionamiento para jueces sobre la violencia contra menores y delitos relacionados con el tráfico de seres humanos. Durante 2018, se ofreció un curso para magistrados, jueces y fiscales enfocado en la violencia de género (Convenio de Estambul) y en 2019 se volvió a ofrecer otro curso sobre la jurisprudencia del TEDH, así como una formación especializada para jueces de la jurisdicción civil sobre las personas con discapacidad (Convenio de las Naciones Unidas relativo a los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York, del 13 de diciembre de 2006).

7. Con este programa de formación continuada, el CSJ pretende mejorar de forma paulatina el grado de profesionalidad de los equipos judiciales con el objetivo de obtener una justicia más justa para todos los ciudadanos.

## Marco constitucional y legislativo

### Respuesta al párrafo 2 de la lista de cuestiones

8. De conformidad con los datos estadísticos facilitados por la Administración de Justicia, la Convención no ha sido alegada por el momento en ningún procedimiento judicial.

9. En cuanto a la Ley de igualdad de trato y no discriminación, nos complace informar al Comité que el *Consell General* (Parlamento) aprobó el 15 de febrero de la Ley 13/2019, de 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no-discriminación<sup>1</sup>

10. El objeto principal de la Ley es erigirse como norma marco desarrollando el principio de igualdad de trato y la 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 para garantizar el cumplimiento de la Ley.

11. En cuanto a la tutela del derecho a la igualdad y la no-discriminación, se establece una tutela judicial a través de un procedimiento civil en el que impera la inversión de la carga de la prueba, la tutela administrativa así como la tutela institucional que recae sobre la figura del *Raonador del Ciutadà (Defensor del Pueblo)*.

## Acceso a la justicia y mecanismos jurídicos de denuncia

### Respuesta al párrafo 3 de la lista de cuestiones

12. Nuestro ordenamiento jurídico proporciona a toda la población y concretamente a las mujeres, un sistema de acceso a la justicia de conformidad con la Recomendación General núm. 33 del Comité. En este sentido, podemos afirmar que nuestro sistema judicial garantiza la justiciabilidad, la disponibilidad, la accesibilidad, la calidad y la rendición de cuentas de su actividad.

13. En este sentido, podemos mencionar a título ilustrativo el reconocimiento legal de los derechos de las mujeres – Ley 1/2015, de 15 de enero, para la erradicación de la violencia de género y la violencia doméstica y la Ley 13/2019, de 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no-discriminación –, la ampliación del acceso a la asistencia letrada gratuita en los casos de violencia contra las mujeres y violencia doméstica en el ámbito jurisdiccional penal, las colaboraciones entre el poder ejecutivo y el poder judicial facilitando formaciones con perspectiva de género, la visibilización de la participación de las mujeres como profesionales en todos los ámbitos del sistema judicial, la regulación de la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación en el ámbito jurisdiccional, la ampliación de la legitimación activa a las asociaciones u organizaciones de defensa de los derechos de

<sup>1</sup> [https://www.bopa.ad/bopa/031027/Pagines/CGL20190312\\_14\\_02\\_03.aspx](https://www.bopa.ad/bopa/031027/Pagines/CGL20190312_14_02_03.aspx) (Versión en catalán).

la mujer para que puedan participar en los procesos judiciales siempre que cuenten con la autorización de la persona interesada, entre otras.

14. En cuanto a la realización de estudios sobre la situación del acceso de las mujeres a la justicia, no existe un estudio pormenorizado sobre esta cuestión. No obstante, la creación del Observatorio de la Igualdad por la Ley 13/2019, tiene como objetivo dar una respuesta a esta necesidad. Este Observatorio tiene por objeto la información, la recogida y la interpretación de los datos, recursos y estudios y la evaluación de la igualdad y la no-discriminación en Andorra. Además, el Observatorio deberá incluir la variable de sexo en las estadísticas, las encuestas y la recogida de los datos que lleve a cabo y explotará estos datos de manera que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

### **Respuesta al párrafo 4 de la lista de cuestiones**

15. A raíz de diversos informes de organismos de seguimiento del Consejo de Europa, en particular de la Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia (ECRI) y, en concreto, el 5º informe de seguimiento sobre Andorra (publicado el 28 de febrero de 2017), que instaba al Gobierno de Andorra a ampliar el mandato de la institución del *Raonador del Ciutadà* a todos los ámbitos de la discriminación, el Parlamento andorrano aprobó la Ley 26/2017, de 23 de noviembre de 2017 (sólo 9 meses después de la recomendación del ECRI) recogiendo íntegramente el contenido de la recomendación y ampliando el mandato de dicha institución (ahora también en el sector privado), atribuyéndole así funciones más amplias en el ámbito de la lucha contra el racismo y la no discriminación, por cualquier causa o motivo (sexo o género, inclusive). Dichas funciones se concretan sustancialmente en la información y asistencia a las víctimas; la intervención del mismo *Raonador* ante la autoridad administrativa competente o incluso el Ministerio Fiscal si constatará la posible comisión de infracciones; el seguimiento del contenido y los efectos de cualquier normativa que incida en la lucha contra la discriminación y el racismo; y la sensibilización de los ciudadanos en todo lo que esté relacionado con dichas materias.

16. Por lo tanto, y de acuerdo con lo que señalábamos en nuestro informe, la Ley 26/2017 permite a la institución del *Raonador del Ciutadà* recibir y examinar cualquier queja y/o denuncia presentada por cualquier ciudadano en materia de discriminación. En efecto, todos los ámbitos que abarca la Convención son susceptibles de ser sometidos al examen y control del *Raonador del Ciutadà*.

17. Pese a ello, durante el año 2018, la institución del *Raonador del Ciutadà* no ha recibido ninguna queja en materia de discriminación por razón de sexo o género.

### **Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer**

#### **Respuesta al párrafo 5 de la lista de cuestiones**

18. Tal y como se expuso en el informe, el Libro Blanco de la Igualdad recoge una hoja de ruta en materia de igualdad en relación con los colectivos afectados, con especial interés en la igualdad de género como eje transversal.

19. En este sentido, dos de las prioridades establecidas en el Libro Blanco son ya una realidad: la Ley 13/2019, de 15 de febrero, para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley cualificada 14/2019, de 15 de febrero, de derechos de la infancia y la adolescencia. Ambas leyes recogen la perspectiva de género como principio rector de las políticas que se deriven.

20. La planificación prevista en la Ley 13/2019, concretamente, el Plan Integral para la igualdad de trato y no-discriminación que contiene, entre otros, la estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres, contemplará, de acuerdo con las conclusiones extraídas en el Libro Blanco de la Igualdad, así como en estudios posteriores realizados, las necesidades para reducir las desigualdades de género y promover la cultura de la igualdad, de acuerdo con las recomendaciones generales del Comité así como la Estrategia para la Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.

21. Conviene igualmente destacar que Andorra aprobó el 17 de abril de 2019 el Plan Estratégico para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogiendo el ODS 5 (igualdad de género) como una herramienta transversal de cualquier política pública.

### **Respuesta al párrafo 6 de la lista de cuestiones**

22. El Gobierno de Andorra mantiene una relación constante con las asociaciones del país que, además, en el ámbito de los servicios sociales y sociosanitarios, se ha institucionalizado a través de la Comisión de Participación de Entidades Cívicas. La Comisión está regulada mediante el Decreto de 26 de julio de 2016 (BOPA núm. 43, de 27 de julio).

23. De esta comisión, forman parte la Asociación de Mujeres de Andorra (ADA) y STOP VIOLENCIES junto a representantes de otras asociaciones que representan a otros colectivos (personas de edad avanzada, personas con discapacidad, infancia, adolescencia y juventud, personas LGTBI) e instituciones transversales como Cruz Roja o Caritas.

24. Las funciones que tiene encomendadas la Comisión son, entre otras: (1) contribuir a detectar, definir y cubrir las necesidades y las problemáticas de los servicios sociales y sociosanitarios; (2) participar en la programación, la evaluación y el control de los servicios sociales y sociosanitarios, principalmente, mediante la colaboración en la elaboración y el seguimiento del Plan Nacional de Atención Social y Sociosanitario; (3) contribuir a coordinar y colaborar en las actuaciones que efectúen las entidades públicas y privadas en materia de servicios sociales y sociosanitarios; (4) formular propuestas y recomendaciones para mejorar los servicios, las prestaciones y las acciones en el ámbito social y sociosanitario o (5) elaborar informes periódicos sobre el desarrollo del Plan Nacional de Atención Social y Sociosanitario en que se incluyen las propuestas y las sugerencias que se consideren necesarias para conseguir los objetivos fijados en la normativa aplicable.

25. El 8 de marzo de 2018, un grupo de mujeres se manifestaron leyendo un manifiesto reivindicativo sobre los derechos de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida (calidad democrática, economía, educación, salud y bienestar, derechos laborales). Este movimiento ha dado lugar a la creación de una nueva asociación en Andorra: Acción Feminista de Andorra.

26. Acción Feminista de Andorra inició, antes de su constitución formal como asociación, un diálogo con el Gobierno de Andorra que se mantiene en la actualidad. En este sentido, el Área de Políticas de Igualdad ha incorporado a Acción Feminista de Andorra en todas las acciones desarrolladas con el tejido asociativo, impulsando así una ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

27. Por último, durante el mes de abril de 2019, se han producido elecciones generales dando lugar a un Gobierno de Coalición. Dentro de la estructura del nuevo ejecutivo, destaca la creación de la Secretaría de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana. Esta Secretaría depende directamente del jefe de Gobierno y tiene como objetivo fomentar la interacción entre y con las instituciones, creando mecanismos

que favorezcan la implicación de la ciudadanía desde la información, la participación y la toma de decisiones. Además, en materia de igualdad, reforzará los recursos para desarrollar la Ley 13/2019, para la igualdad de trato y no discriminación, así como la futura Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

28. Por su parte, el Área de Políticas de Igualdad ha visto reforzada sus funciones al destacarse específicamente la competencia en la promoción y el desarrollo de programas y acciones transversales orientadas a prevenir y luchar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

29. Acción Feminista de Andorra inició, antes de su constitución formal como asociación, un diálogo con el Gobierno de Andorra que se mantiene en la actualidad. En este sentido, el Área de Políticas de Igualdad ha incorporado a Acción Feminista de Andorra en todas las acciones desarrolladas con el tejido asociativo, impulsándose una ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **Institución nacional de derechos humanos**

### **Respuesta al párrafo 7 de la lista de cuestiones**

30. Como se menciona en el Documento Básico Común, el mandato del *Raonador del Ciutadà* ha sido ampliado en diversas ocasiones: la última vez en 2017, como se ha comentado anteriormente. Concretamente, dicha reforma le otorga al *Raonador* la misión de velar por el cumplimiento del Convenio relativo a los derechos de las personas con alguna discapacidad, informar y atender a las víctimas de racismo o discriminación y, a la vez, amplía sus competencias en el ámbito privado en materia de menores, de personas con alguna discapacidad y de lucha contra la discriminación. De este modo, el Gobierno de Andorra considera que la figura del *Raonador del Ciutadà* cubre en la actualidad suficientemente las necesidades en materia de defensa de los derechos humanos y, por lo tanto, no se contempla la creación de un instituto específico basado en los Principios de París. Lo importante es fortalecer la institución del *Raonador* dotándolo, llegado el caso, de más recursos económicos y humanos, antes que disponer de otra institución con competencias y funciones similares.

31. Cabe destacar que un país de dimensiones reducidas como es el caso de Andorra y con unos recursos públicos bastante ajustados, la prioridad debe ser el fortalecimiento de las instituciones existentes antes que la creación de nuevos organismos.

## **Medidas especiales de carácter temporal**

### **Respuesta al párrafo 8 de la lista de cuestiones**

32. La Ley 13/2019 incorpora la definición de las acciones positivas (medidas de carácter temporal) señalando que suponen una diferencia de trato dirigida a corregir y compensar las situaciones patentes de desigualdad de hecho y de discriminación por alguna de las causas previstas en la Ley, entre ellas, el sexo y el género. Estas medidas han de ser razonables y proporcionadas en relación con la finalidad que pretendan cumplir, y en todo caso, sólo resultan aplicables mientras persista la situación de desigualdad y de discriminación que se pretenda corregir.

33. En este sentido, podemos destacar las ayudas económicas para ayudar a pagar el alquiler de vivienda habitual, descritas en el vigente Reglamento de Prestaciones Económicas de Servicios Sociales y Sociosanitarios, del 3 de julio del 2019. Se trata de una convocatoria anual, pero por concurrencia (es decir, según las circunstancias de presupuesto y situación social). La familia monoparental y las mujeres en situación

de desigualdad y mujeres víctimas de violencia de género o doméstica son colectivos protegidos. Así, en 2018 se concedió un total de 1.211.396,92 € a los diferentes colectivos protegidos, de los cuales un 73,23% iba destinado a mujeres que se encontraban en una situación económica desfavorable. Con esta medida, se pretende garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la vivienda.

34. En relación al proyecto de promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, el Gobierno de Andorra ha distinguido a la *Caixa Andorrana de Seguretat Social* (en adelante, CASS) con el Premio “Olympe de Gouges” en 2019, por su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres a través de la elaboración de un plan de igualdad. Entre las medidas adoptadas con gran impacto social, se encuentra la prioridad de la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad para luchar contra el techo de cristal en la organización.

## **Estereotipos de género discriminatorios**

### **Respuesta al párrafo 9 de la lista de cuestiones**

35. La Ley 1/2015 establece en su artículo 6 las medidas para la sensibilización y la prevención desde el ámbito educativo. La Comisión Nacional de Prevención de Violencia de Género y Doméstica ordenó, después de aprobar la Guía de Colaboración en casos de violencia de género y doméstica del 5 de junio de 2018, la aprobación de un protocolo de actuación en el ámbito educativo.

36. Desde entonces, se ha creado un grupo de trabajo entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Asuntos Sociales y se han preparado diversos borradores, concluyendo en la necesidad de aprobar un plan preventivo de la violencia de género y la violencia doméstica, incidiendo en la formación del profesorado y la necesidad de trabajar sobre las causas, eliminando los estereotipos de género que todavía persisten en nuestra sociedad y el respeto a la diversidad.

37. El Área de Políticas de Igualdad lidera junto con el Área de Atención a la Infancia y la Adolescencia el grupo de trabajo y se estima que en 2020 se pueda presentar el plan en la Comisión Nacional de Prevención de Violencia de Género y Doméstica para su aprobación.

### **Respuesta al párrafo 10 de la lista de cuestiones**

38. Durante el segundo semestre de 2018, para la implementación de la Guía de Colaboración el Área de Políticas de Igualdad ha centrado sus recursos humanos y materiales en casos de violencia de género y doméstica. A tal efecto, ha continuado con las funciones formadoras a agentes de intervención directa con víctimas (personal de policía, bomberos, personal sanitario, Colegio de Abogados, etc.)

39. Paralelamente, el Área de Políticas de Igualdad ha ofrecido apoyo técnico para la elaboración de la Ley 13/2019 para la igualdad de trato y no discriminación. Esta Ley ofrece un marco legal para luchar contra la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos los medios de comunicación y la publicidad, habida cuenta que Andorra no tiene legislación sobre el derecho de información y la publicidad.

40. Actualmente, podemos informar al Comité que el Área de Políticas de Igualdad se ha reunido con representantes de la Asociación de Profesionales de Medios de Comunicación de Andorra y se ha aprobado una hoja de ruta para consensuar una guía para la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito de los medios de comunicación, y se ha acordado la realización de formación básica y especializada

dirigida a las plantillas de los diferentes medios de comunicación presentes en el país. La formación básica está programada para el mes de septiembre de 2019.

41. La hoja de ruta marca tres líneas de actuación: (1) Análisis de la discriminación hacia la mujer en el tratamiento de la información, los contenidos y la programación; (2) la creación de contenidos específicos en la radio y la televisión y (3) el tratamiento informativo de los casos de violencia de género y violencia doméstica.

42. En el marco del análisis de la discriminación, se estudiará con las direcciones de los medios de comunicación la creación de este órgano de autocontrol. No obstante, la Ley 13/2019 regula un régimen sancionador al que están sometidos los poderes públicos y el sector privado, entre ellos, los medios de comunicación y la publicidad. Por lo tanto, el tratamiento informativo o publicidad sexista que incurra en discriminación podrá ser objeto de infracción y correspondiente sanción administrativa.

## Violencia de género contra la mujer

### Respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones

43. En la página web <http://justicia.ad/es/memoria.html> se publica anualmente la Memoria de la Fiscalía General de Andorra que, entre otros, contiene una relación detallada de datos estadísticos referidos a todo tipo de infracciones penales.

44. La Memoria anual de la Fiscalía permite acceder y consultar, entre otros, el número de procedimientos penales iniciados, su índole y su estado de tramitación.

45. Concretamente, la estadística criminal sobre violencia de género, violencia doméstica y violencia doméstica sobre menores, se puede consultar en:

a) Memoria 2014/15: folios 149-155, <http://justicia.ad/es/memoria/memòria-2014-2015/detail.html>

b) Memoria 2015/16: folios 127-133, <http://justicia.ad/es/memoria/memòria-2015-2016/detail.html>

c) Memoria 2016/17: folios 136-142, <http://justicia.ad/es/memoria/memòria-2016-2017/detail.html>

d) Memoria 2017/2018: folios 245-250, <http://justicia.ad/es/memoria/memòria-2017-2018/detail.html>

### Respuesta al párrafo 12 de la lista de cuestiones

46. En cualquier caso, a continuación, se detalla en datos absolutos, desglosados por años, el número de procedimientos sentenciados y el número de infracciones penales castigadas.

### Violencia de género

| Año  | Enjuiciamientos<br>(n.º de procedimientos sentenciados) | Infracciones<br>penales cometidas |
|------|---|-----------------------------------|
| 2015 | 58  | 133                               |
| 2016 | 66  | 150                               |
| 2017 | 55  | 121                               |
| 2018 | 85  | 171                               |

### **Violencia doméstica (excluida la violencia doméstica sobre menores)**

| <i>Año</i> | <i>Enjuiciamientos<br/>(n.º de procedimientos dónde ha<br/>recaído condena)</i> | <i>Infracciones<br/>penales cometidas</i> |
|------------|---|---|
| 2015       | 5   | 8   |
| 2016       | 9   | 13  |
| 2017       | 11  | 16  |
| 2018       | 9   | 13  |

### **Violencia doméstica sobre menores**

| <i>Año</i> | <i>Enjuiciamientos<br/>(n.º de procedimientos dónde ha<br/>recaído condena)</i> | <i>Infracciones<br/>penales cometidas</i> |
|------------|---|---|
| 2015       | 2   | 5   |
| 2016       | 2   | 5   |
| 2017       | 4   | 8   |
| 2018       | 4   | 7   |

47. El Área de Políticas de Igualdad dispone en la actualidad de cuatro viviendas con capacidad total de 23 plazas de gestión directa. A tal efecto, el Área ha destinado dos personas (trabajador social y un psicólogo con formación especializada en violencia de género) que tienen asignadas las siguientes funciones:

a) Efectuar los ingresos de las mujeres víctimas de violencia de género o en su caso víctimas de violencia doméstica, así como de sus hijos e hijas a cargo, de acuerdo con las indicaciones facilitadas por la referente que ha valorado la situación de riesgo;

b) Efectuar mediación en el caso que se produzcan conflictos de convivencia entre las víctimas usuarias de las viviendas de acogida;

c) Realizar el seguimiento y mantenimiento de la intendencia de las viviendas de acogida (reparaciones, utensilios, limpieza, etc.).

48. En cuanto al presupuesto, el Área de Políticas de Igualdad incluye presupuesto específico para el mantenimiento de las viviendas. El presupuesto de 2019 asciende a 14.255,45 €

## **Trata y explotación de la prostitución**

### **Respuesta al párrafo 13 de la lista de cuestiones**

49. Efectivamente, la Ley 9/2017, de 25 de mayo, de medidas para luchar contra el tráfico de seres humanos y proteger a las víctimas, determinaba la obligación de aprobar un plan de detección precoz de víctimas del tráfico de seres humanos.

50. A tal efecto, se creó un grupo de trabajo multidisciplinar (poder judicial, fiscalía, policía, inspección de trabajo, servicios sociales) y el 6 de junio de 2018 se aprobó, mediante Acuerdo de Gobierno, el Protocolo de actuación para la protección de las víctimas del tráfico de seres humanos. ([https://www.bopa.ad/bopa/030036/Pagines/GV20180607\\_11\\_25\\_30.aspx](https://www.bopa.ad/bopa/030036/Pagines/GV20180607_11_25_30.aspx)).

51. El Protocolo recoge los procesos para la identificación de las posibles víctimas siguiendo los criterios establecidos en el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar el tráfico de personas, especialmente en mujeres y niños y niñas, suscrito en Palermo en 2000, y determina los circuitos de intervención (policía, poder judicial -*Batllia* y Tribunales- y fiscalía).
52. El Servicio de Atención a Víctimas del Tráfico de Seres Humanos actúa por derivación de la policía, una vez la víctima ha sido identificada. El Servicio ofrece una atención integral a las víctimas, incluso, cuando se trata de menores a su cargo. Ofrece atención social, psicológica y jurídica. Este Servicio forma parte de la Cartera de Servicios Sociales y Sociosanitarios como una prestación de apoyo social de carácter gratuita y garantizada.
53. Con el fin de garantizar la protección de las víctimas y la persecución del tráfico de seres humanos, la Ley regula el período de reflexión y recuperación de tres meses, prorrogable durante otros seis meses más a favor de las víctimas. Durante este período, la víctima no puede ser objeto de ninguna medida de policía administrativa (expulsión) con independencia de su colaboración con la investigación de los hechos del tráfico. Una vez agotado el período citado, la Ley brinda la posibilidad de obtener un permiso de autorización de residencia y trabajo (régimen ordinario) siempre y cuando tenga un contrato laboral. Este permiso no estará sujeto al sistema de cuotas ni a criterios de cohesión social.

## Participación en la vida política y pública

### Respuesta al párrafo 14 de la lista de cuestiones

54. La Ley 13/2019 recoge la adopción de medidas de acción positiva como un instrumento para la defensa y la promoción del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación. Sin embargo, no se han adoptado medidas concretas, ya que será en el marco de la aprobación del Plan Integral para la igualdad de trato y no discriminación, y concretamente, en el programa para la igualdad entre mujeres y hombres, donde se puedan abordar las medidas que con carácter temporal sean necesarias para revertir las situaciones de desigualdad y discriminación detectadas.
55. No obstante lo anterior, cabe destacar la efectividad de las políticas y acciones desarrolladas por el Área de Políticas de Igualdad y las organizaciones no gubernamentales en defensa de los derechos de las mujeres en lo que a participación pública se refiere:
56. Durante las elecciones celebradas en abril de 2019, de las siete candidaturas presentadas, cuatro partidos presentaban listas paritarias (7/7), un partido presentaba una lista con mayor presencia de mujeres (9/5) y los otros dos partidos presentaban listas con mayor presencia de hombres (5/9).
57. Tras las elecciones, se ha formado un **gobierno de coalición** paritario. El jefe del Gobierno es un hombre y hay 12 ministerios, de las cuales 6 son ocupados por mujeres. Las carteras ministeriales ocupadas por mujeres son: Asuntos Exteriores, Medio Ambiente, Agricultura y Sostenibilidad, Turismo, Educación y Enseñanza Superior, Cultura y Deportes, Función Pública y Simplificación de la Administración.
58. Por su lado, el **Consell General** (Parlamento) también tiene una composición paritaria (14/14). El cargo de *síndica* (presidenta del Parlamento) es ocupado por primera vez por una mujer y la *subsíndica*, por segunda legislatura consecutiva, también es una mujer. En cuanto a la presencia de las mujeres en la Administración Pública, se significa que, en junio de 2019, la Administración Pública general contaba con 38 directores de los cuales 11 mujeres y 27 hombres. En cuanto a los jefes de

área, de los 76 jefes, 42 eran mujeres y 34 hombres. En cuanto a la presencia de mujeres en la Administración de Justicia, se destaca lo siguiente:

- Consejo Superior de Justicia: Compuesto por 4 personas. La presidencia es ocupada por un hombre y la vicepresidencia por una mujer. Los otros dos miembros también son hombre y mujer.
- Tribunal Constitucional: De los 4 magistrados, sólo una mujer forma parte del Tribunal.
- Tribunal Superior de Justicia: Formado por 9 personas, de las cuales 3 son magistradas.
- Fiscalía: El cargo de fiscal general del Estado recae sobre un hombre. Hay 3 fiscales adjuntas y 2 fiscales adjuntos.
- Tribunal de Corts (Tribunal penal de enjuiciamiento): Está compuesto por 6 personas (3 hombres y 3 mujeres). La presidencia recae sobre un hombre.
- Batllia (Tribunal de primera instancia): Está compuesta por 13 batlles (3 hombres y 10 mujeres). La presidencia recae sobre una mujer.
- Tribunal de Cuentas: Está compuesto por 3 personas (2 hombres y una mujer). La presidencia recae sobre un hombre.

En cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito local: *consellers* de Comú (concejales), *cònsol major* (alcalde) y *cònsol menor* (vicealcalde):

- Canillo: 8 hombres y 2 mujeres. Los cargos de *cònsol major* y *menor* son ostentados por hombres.
- Encamp: 9 hombres y 3 mujeres. El cargo de *cònsol major* recae sobre un hombre y el de *cònsol menor* sobre una mujer.
- Ordino: 5 hombres y 5 mujeres. El cargo de *cònsol major* recae sobre un hombre y el de *cònsol menor* sobre una mujer.
- La Massana: 6 hombres y 5 mujeres. El cargo de *cònsol major* recae sobre un hombre y el de *cònsol menor* sobre una mujer.
- Andorra la Vella: 7 hombres y 5 mujeres. El cargo de *cònsol major* recae sobre una mujer y el de *cònsol menor* sobre un hombre.
- Sant Julià de Lòria: 9 hombres y 3 mujeres. Los cargos de *cònsol major* y *menor* son ostentados por hombres.
- Escaldes-Engordany: 7 hombres y 5 mujeres. El cargo de *cònsol major* recae sobre una mujer y el de *cònsol menor* sobre un hombre.

59. En diciembre de 2019, se celebrarán elecciones comunales. La formación de las candidaturas deberá efectuarse de acuerdo con la Ley 13/2019.

## Educación

### Respuesta al párrafo 15 de la lista de cuestiones.

60. Como hemos anticipado en nuestro informe, la estructura educativa andorrana incorpora un sistema original que facilita la convivencia de tres sistemas educativos: el sistema andorrano, el sistema español (laico y confesional) y el sistema francés, que se rigen por los ministerios de educación de los gobiernos respectivos.

61. El programa incluye proyectos educativos con el objetivo de promover los derechos humanos, la tolerancia, la no discriminación en el entorno escolar, facilitar la participación democrática, favorecer la cohesión del grupo, privilegiar el

aprendizaje de valores, de habilidades sociales y promover en el alumnado, desde edades tempranas, una conciencia de compromiso y responsabilidad.

62. Andorra participa en el programa “*Educación para la ciudadanía democrática y derechos humanos*” del Consejo de Europa desde 2011 y en el “*Programa Mundial para la Educación a los derechos humanos*” de las Naciones Unidas.

63. La educación para los derechos humanos es obligatoria en los tres sistemas educativos. Se trata de manejar, como persona y sujeto político, las reglas elementales de la vida en sociedad y de aplicarlas en el marco escolar.

64. Así, el alumnado adquiere aptitudes en diversos ámbitos: los derechos y deberes de la ciudadanía y las nociones de responsabilidad y libertad y la relación existente entre ellas.

65. Se trata de implementar un verdadero itinerario cívico constituido por valores, conocimientos, prácticas y conductas, con el objetivo de favorecer una participación de los derechos de los demás, de rechazar cualquier tipo de violencia.

66. En el sistema educativo andorrano en particular, se presta una atención especial a la formación del profesorado, según el modelo de competencias de una cultura democrática del Consejo de Europa. En este sentido, el personal de psicopedagogía se ha formado con el Programa SABONA (seminario para la paz).

67. Las competencias globales y la educación sobre derechos humanos y educación cívica para una ciudadanía mundial están presentes en los programas y en las prácticas educativas de la Escuela Andorrana de forma transversal y dentro de cada materia o disciplina.

68. En los tres sistemas educativos, la educación sexual se basa en los valores de igualdad, de tolerancia, de respeto por uno mismo y de los otros, y contribuye así a preparar al alumnado para su vida adulta. Se garantiza el respeto de las conciencias, del derecho a la intimidad y de la vida privada de cada persona.

69. El objetivo de la educación sexual en el entorno escolar es:

- a) Proporcionar al alumnado informaciones objetivas y conocimientos científicos;
- b) Identificar las diversas dimensiones de la sexualidad: biológica, afectiva, cultural, ética y social;
- c) Desarrollar el ejercicio del espíritu crítico;
- d) Favorecer comportamientos responsables individuales y colectivos (prevención, protección de uno mismo y de los otros);
- e) Dar a conocer los recursos específicos de información, de ayuda y de soporte dentro y fuera del centro escolar.

70. La educación sexual se incorpora de manera diferente en cada sistema educativo:

- a) En el sistema educativo andorrano existe un plan curricular por competencias implementado en la educación básica obligatoria (6-16 años) que corresponde a las problemáticas propias de la sociedad andorrana actual;
- b) La escuela tiene que ayudar al alumnado a tomar conciencia de los problemas que les afectan y de las consecuencias de sus decisiones, de la importancia de adoptar hábitos y actitudes que ayuden a adquirir conductas saludables en el ámbito de la sexualidad y la afectividad, las habilidades sociales, la prevención y el control de enfermedades, higiene y salud personal, prevención de conductas de riesgo y promoción de conductas saludables;

c) La programación, de acuerdo con la etapa educativa correspondiente, se adjunta en el Anexo 1.

71. En el sistema educativo francés, la educación sexual no constituye una nueva disciplina sino que se desarrolla a través de todas las asignaturas, especialmente, en la asignatura de ciencias de la vida y de la tierra, la enseñanza moral y cívica, la historia y geografía y el francés.

72. Los objetivos son:

a) Adquisición de conocimientos;

b) Mejor percepción de los riesgos: embarazos tempranos, infecciones sexualmente transmisibles (entre ellas el VIH-SIDA), pero también la exposición de imágenes personales y de los demás en Internet;

c) Desarrollo de actitudes como el amor propio, el respeto hacia los demás, la solidaridad, la autonomía y la responsabilidad.

73. En el sistema educativo español, la educación sexual se enseña dentro de los planes curriculares de las distintas materias de primaria. Vinculada a los valores de las escuelas, se normaliza cualquier situación de atención a la diversidad, sea sexual o no. Se han hecho actividades explícitas sobre la importancia de “*decir que no*”, pero no hay un plan específico de educación sexual en este nivel educativo.

74. A nivel de secundaria, la educación sexual también está integrada en el plan curricular, concretamente en el apartado de salud de la asignatura de biología. También hay un tema específico de reproducción, enfermedades de transmisión sexual y prevención de los embarazos precoces.

75. En secundaria y bachillerato, en general, en todas las materias y de forma transversal está integrada la no discriminación de la diferencia sexual o de cualquier tipo.

76. Por su parte, el Gobierno de Andorra, a través de la Consulta Joven, realiza talleres sobre educación afectiva y sexual en secundaria. Estos talleres constituyen una herramienta a los y las jóvenes para que puedan mejorar sus conocimientos afectivos y sexuales mediante actuaciones en el ámbito de las enfermedades y la promoción de la salud, entre otras.

77. Estos talleres, impartidos por el equipo de enfermería de atención primaria, van dirigidos al alumnado de sexto de primaria y de los cuatro cursos de secundaria.

78. Durante el curso 2018-2019, la asistencia a los talleres ha sido: Primaria (662 alumnos), 1º curso de secundaria (683 alumnos), 2º curso de secundaria (492 alumnos), 3º curso de secundaria (776 alumnos), 4º curso de secundaria (728 alumnos).

### **Respuesta al párrafo 16 de la lista de cuestiones**

79. En nuestros registros (Actas de comisiones de escolarización; expedientes de alumnos; quejas de familias; absentismo; acoso escolar; indicadores de riesgo) no tenemos notificaciones relativas a prejuicios contra las niñas con discapacidad.

80. Desde una vertiente educativa, la coeducación es el principal instrumento de prevención. Por ello, nuestros centros educativos funcionan como espacios coeducativos.

81. En nuestros centros se aspira a romper con estereotipos y roles de género; y, más concretamente, combatir el machismo.

82. Con respecto a las niñas con discapacidad se aplican las mismas medidas educativas basadas en los principios de una educación inclusiva (mismos programas educativos con las adaptaciones correspondientes, atención por parte de especialistas y acceso a las mismas actividades y talleres).

83. El Área de Políticas de Igualdad, con independencia del Plan de Prevención de la Violencia de Género y Doméstica al que se hacía referencia con ocasión de los trabajos realizados para la erradicación de los estereotipos de género, tiene previsto promover junto con el Ministerio de Función Pública y Simplificación de la Administración una formación específica para todo el personal de la Administración sobre introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.

84. Esta acción formativa será necesaria para la correcta aplicación de la Ley 13/2019 que exige tener en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres para poder adoptar cualquier actuación pública.

## **Empleo y empoderamiento económico**

### **Respuesta al párrafo 17 de la lista de cuestiones**

85. En efecto, la Ley 13/2019 establece en su artículo 35 la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública. La finalidad es erradicar las desigualdades sociales con la implicación del sector empresarial y fomentar una contratación pública socialmente responsable. Estas cláusulas deberán establecerse como criterios de adjudicación y como condición especial de ejecución de la obra y el servicio.

86. Por ello, se ha modificado la Ley de contratación pública de 9 de noviembre de 2000, incluyendo dos nuevos artículos en cuanto a los requisitos de adjudicación y a las condiciones especiales de ejecución. En este sentido, debemos destacar, por lo que se refiere a los criterios cualitativos para la adjudicación:

a) Fomento de la integración social y la contratación laboral de mujeres, personas con discapacidad, personas integrantes de colectivos en una situación de mayor vulnerabilidad que reconoce la Ley 13/2019 y las personas en situación de riesgo de exclusión social;

b) Contratación o subcontratación de empresas de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad o con personas trabajadoras autónomas con discapacidad;

c) Medidas y planes de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

87. En cuanto a las condiciones especiales de ejecución, se señala de manera expresa que podrán establecerse condiciones de tipo social con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad y la no discriminación de las mujeres y el resto de personas integrantes de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.

88. Como primera medida para luchar contra la brecha de género salarial, se ha regulado el principio de igualdad retributiva señalando que la empresa está obligada a pagar la misma retribución por una prestación de trabajo de igual valor, cualquiera que sea la naturaleza de esta retribución, sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución mencionada, considerando que son de igual valor los trabajos que exigen de las personas asalariadas un conjunto comparable de conocimientos profesionales, de capacidades y esfuerzos, de responsabilidades y de carga física, mental y psicosocial.

89. Igualmente, tendrá repercusión para disminuir la brecha salarial de género, la aprobación del programa para la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres, en tanto en cuanto, que del análisis efectuado se deberán adoptar medidas concretas en este ámbito y especialmente, en el de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

90. Además, la Ley 4/2019, de 31 de enero, de ocupación, establece en su artículo 24 el apoyo en la igualdad de oportunidades en el empleo. En este sentido, el Gobierno, de acuerdo con sus competencias, tiene en consideración especial la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo, así como la promoción profesional. Asimismo, tiene que promocionar la conciliación de la vida personal y familiar y la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres en la asunción de las obligaciones familiares.

91. En cuanto a la nueva legislación laboral, la Ley 31/2018, de 6 de diciembre, de relaciones laborales, ha aumentado el permiso de maternidad a 20 semanas (con anterioridad eran 16 semanas) y se ha regulado igualmente un permiso de paternidad de cuatro semanas a favor de la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido.

92. Además, la Ley 27/2017, del 30 de noviembre, de medidas urgentes para la aplicación del Convenio relativo a los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006, ha ampliado el periodo de baja por maternidad y paternidad en aquellas situaciones en la que los padres o los hijos recién llegados tengan una discapacidad.

93. Igualmente, se ha previsto como permiso retribuido, la posibilidad de que, durante los nueve meses siguientes a la fecha del parto, el progenitor pueda ausentarse de su puesto de trabajo durante el 25% de la jornada laboral, que se podrá distribuir en dos períodos diarios iguales o, de acuerdo con la empresa, en un único período diario. En el supuesto de un parto múltiple, esta reducción puede ser de un 37,5% y se podrá pactar con la empresa compactar estos porcentajes.

94. Asimismo, se ha previsto la posibilidad de acceder a una excedencia para el cuidado de un menor. Esta excedencia deberá solicitarse en el plazo de los seis meses posteriores al nacimiento o la adopción de la criatura.

#### **Respuesta al párrafo 18 de la lista de cuestiones**

95. La información sobre derechos laborales recae fundamentalmente en los servicios de inspección de trabajo y también de la CASS. Cualquier trabajadora puede solicitar información sobre sus derechos laborales y el personal técnico adscrito a dichas inspecciones asesora a las interesadas.

96. No obstante lo anterior, la Ley 13/2019 determina la necesidad de aprobar un programa para la inclusión social de personas extranjeras. El objetivo es favorecer su integración en todos los ámbitos de la vida social a través del fomento de la interacción con su entorno y el reconocimiento de su valor cultural y social. En el marco de este programa, se podrán establecer acciones de sensibilización informativas sobre los derechos laborales dirigidas a la población inmigrante y en particular, al personal doméstico.

97. Fruto de la Estrategia de Inserción Laboral de las personas con discapacidad, elaborada durante 2016 para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas por Andorra, tras la ratificación del Convenio de derechos de las personas con discapacidad, el Servicio de Empleo se constituye como el servicio de inserción laboral para toda la ciudadanía, con un itinerario específico cuyo objetivo es garantizar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario en condiciones de igualdad.

98. Durante 2017 se beneficiaron del servicio 97 personas con discapacidad, de las cuales 49 mujeres (50,5%). De éstas, a cierre de año, 20 estaban empleadas: 2 en el sector público y 18 en el sector privado.

99. Durante 2018 se beneficiaron del servicio 154 personas con discapacidad, de las cuales 79 mujeres (51,3%). De éstas, a cierre de año, 41 estaban empleadas: 16 en el sector público y 25 en el sector privado.

100. En cuanto a las medidas adoptadas para promover la participación de las mujeres con discapacidad y facilitar su acceso al mercado de trabajo, cabe destacar que la Ley 4/2019, de 31 de enero, de ocupación, en vigor desde febrero 2019, incluye las medidas necesarias para garantizar el derecho al trabajo previsto en el artículo 29 de la Constitución, garantizar el derecho subjetivo al empleo de las personas e instaurar un sistema eficaz, preventivo y proactivo de protección ante las situaciones de desempleo. Además, se relacionan en dicha Ley los principios rectores de todas las entidades que integran el sistema de ocupación del Principado de Andorra, como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la cohesión social, la gratuidad y la universalidad, entre otros.

101. Desde una perspectiva de género, está previsto en dicha Ley que todos los programas y actuaciones en el ámbito del empleo deben tener en cuenta e integrar las cuestiones de género, que incluyen actividades específicas en el ámbito de la igualdad y la acción positiva ante posiciones de desventaja.

102. Por otra parte, para evitar la discriminación en el acceso al empleo, las ofertas de trabajo a las cuales tienen acceso todos los usuarios del Servicio de ocupación deben formularse con carácter neutral, evitando referencias por motivo del nacimiento, la raza, el sexo, la orientación sexual, el origen, la religión, la opinión, la discapacidad o cualquier otra condición susceptible de contener una carga discriminatoria. En caso contrario, el Servicio de Empleo o la entidad colaboradora que intervenga solicita al ofertante de trabajo que corrija la oferta y ésta no se gestiona. Constituye una infracción grave que dichas ofertas no sean subsanadas.

103. Por último, el Servicio de Empleo lleva a cabo acciones para sensibilizar a las empresas sobre la discapacidad y sobre la igualdad de género, con los proyectos de Red de Empresas Inclusivas y mediante formación para sensibilizar a las empresas sobre la igualdad de género en sus plantillas, ésta última en colaboración con el Área de Políticas de Igualdad.

## **Salud**

### **Respuesta al párrafo 19 de la lista de cuestiones**

104. Andorra se ratifica en los argumentos esgrimidos en nuestro informe y significa que no se ha iniciado ninguna acción dirigida a la despenalización del aborto habida cuenta que nuestra Constitución, en su artículo 8.2, protege el derecho a la vida en todas sus fases.

105. No obstante, el Gobierno es consciente del debate que existe en esta materia por parte de la sociedad civil, y por parte de asociaciones, entidades y plataformas de diversa índole, mostrándose receptivo a estudiar vías de respuesta a la situación, pero siempre dentro del marco constitucional vigente y sin que se altere el régimen político de Coprincipado parlamentario.

## **Mujeres migrantes**

### **Respuesta al párrafo 20 de la lista de cuestiones**

106. El Observatorio de Sostenibilidad de Andorra inició los trabajos relativos al convenio de colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales durante 2017 y se centró en las políticas públicas para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.

107. Vista esta situación y la aprobación de la Ley 13/2019, junto con la creación del Observatorio de la Igualdad, se ha considerado oportuno esperar a realizar los citados estudios en el marco del nuevo Observatorio de acuerdo igualmente con la planificación establecida en la propia ley.

108. La Ley 4/2018, de 22 de marzo, de protección temporal y transitoria por razones humanitarias recogía en su disposición final segunda que el Gobierno debería hacer un análisis profundo sobre la normativa nacional e internacional en materia de derecho de asilo para aprobar posteriormente un proyecto de ley que regulase este derecho reconocido en nuestra Constitución.

## **Empoderamiento económico, beneficios sociales y económicos**

### **Respuesta al párrafo 21 de la lista de cuestiones**

109. El 15 de febrero de 2019 se aprobó la Ley 13/2019 para la igualdad de trato y la no-discriminación. El Parlamento, consciente de la importancia de este texto legislativo, habilitó días para efectuar las sesiones necesarias y conseguir la aprobación de la ley antes de su disolución por la convocatoria de elecciones generales.

110. Desde la entrada en vigor de la Ley (21/3/2019), y junto con la formación del nuevo gobierno, se han iniciado los trabajos relativos a su desarrollo reglamentario: Observatorio de la Igualdad así como la redacción de los textos refundidos de las leyes que se han visto modificadas para garantizar la seguridad jurídica, por lo que todavía no se han iniciado los trabajos relativos a la aprobación de las diversas planificaciones y programas previstos en la ley.

111. No obstante lo anterior, podemos avanzar que en consonancia con la aprobación del Plan Estratégico para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que reconoce la igualdad de género como objetivo en sí mismo, pero también como una herramienta para la consecución del resto de los objetivos, el Gobierno actual ha creado la Secretaría de Igualdad y Participación Ciudadana como un órgano que depende directamente del jefe del Gobierno y que permitirá una actuación transversal con el resto de departamentos ministeriales.

112. La Secretaría de Igualdad y Participación Ciudadana tiene como objetivo la interacción entre y con las instituciones, creando mecanismos que favorezcan la implicación de la ciudadanía desde la información, la participación y la toma de decisiones. Además, asume las competencias en materia de igualdad y deberá trabajar en el desarrollo de la Ley de igualdad y no discriminación, aprobada la pasada legislatura, así como los reglamentos que se deriven junto al impulso de la aprobación de la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

113. El Área de Políticas de Igualdad ha visto reforzadas sus competencias en materia de igualdad de género, al destacarse específicamente junto con la promoción y lucha contra las desigualdades y la discriminación de colectivos vulnerables, la promoción y el desarrollo de programas y acciones transversales orientadas a prevenir y luchar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como una competencia

propia en el Decreto de estructuración del Ministerio de Asuntos Sociales, Vivienda y Juventud del 12 de junio de 2019.

114. El desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad se llevará conjuntamente entre la Secretaría de Igualdad y Participación Ciudadana y el Área de Políticas de Igualdad del Ministerio de Asuntos Sociales, Vivienda y Juventud.

115. El programa para la igualdad entre mujeres y hombres que formará parte del Plan Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación contemplará un análisis de la igualdad de género en los diferentes ámbitos de la vida pública, privada y social y se adoptarán las medidas que se consideren necesarias para revertir las posibles desigualdades detectadas.

## **Igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares**

### **Respuesta al párrafo 22 de la lista de cuestiones**

116. En cuanto a la edad para contraer matrimonio, debemos enmendar un error en nuestro informe. La ley que contemplaba la modificación sobre la capacidad de obrar para contraer matrimonio era una proposición de ley cualificada de la persona y la familia, que elevaba a 18 la edad mínima para contraer matrimonio. Sin embargo, la disolución prematura del Parlamento andorrano con motivo de las elecciones generales no permitió la finalización del procedimiento legislativo para su aprobación.

117. Durante la presente legislatura, la aprobación de esta ley constituye una de las prioridades legislativas del Gobierno y del Parlamento.

118. En cuanto a las garantías sobre los derechos patrimoniales hacia las mujeres que viven en uniones estables de pareja, deseamos añadir a la información facilitada en nuestro informe que el Registro Civil efectúa un control de legalidad del procedimiento establecido, indicándose además que nuestra legislación exige la formalización notarial de un convenio que regule las relaciones económicas y, por tanto, resulta más garantista que otras legislaciones europeas en dicha materia.

119. Por otro lado, cabe significar que la Ley cualificada de matrimonio es aplicable de manera subsidiaria en todo aquello no previsto en la propia Ley cualificada 21/2005 y que para la regulación de medidas paternofiliales o posibles pensiones compensatorias, es aplicable el procedimiento de separación matrimonial o divorcio por analogía.

## Anexo 1

### Educación sexual en el sistema educativo andorrano

| <i>Curso</i>           | <i>Edad</i>  | <i>Metodología</i> | <i>Duración</i> | <i>Tema</i>  |
|------------------------|--------------|--------------------|-----------------|--|
| 6º de primaria         | 11-12 años   | Situación global   | 20 horas        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectividad y sexualidad: diferencias sexuales, prejuicios de género, diversidad de formas de expresión y vivencia de la afectividad y la sexualidad.</li> <li>• Autoconocimiento en cuanto a respuestas emocionales en diversas situaciones y propios recursos para la autorregulación, cambios que comportan el crecimiento en el desarrollo físico, personal y relacional.</li> <li>• Visión integrada de los aparatos y sistemas que posibilitan las funciones vitales: reproducción y los órganos y aparatos que la forman.</li> </ul> |
| 1º curso de secundaria | (12-13 años) | Taller             | 1 hora          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Como afectan los prejuicios, los estereotipos y los rumores”</li> </ul>  |
| 2º curso de secundaria | (13-14 años) | Situación global   | 28 horas        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar conciencia de los riesgos que tienen las redes y del uso que hacemos (cyberbulling, grooming, phishing y sexting)</li> </ul>  |
|                        |              | Situación global   | 28 horas        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las emociones, saber expresarlas y autogestionarlas.</li> </ul>   |
|                        |              | Proyecto           | 16 horas        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La revolución hormonal</li> </ul>   |
|                        |              | Taller             | 2 horas         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexualidad, sexo, géneros y relaciones sociales</li> </ul>  |
| 3º curso de secundaria | (14-15 años) | Taller             | 1 hora          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cine como espejo para ayudar a la detección de micromachismos en la cotidianidad y analizar los papeles de personajes y las temáticas de las películas que se destinan a las adolescentes.</li> </ul>   |
|                        |              | Taller             | 2 horas         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primeras relaciones sexuales, métodos anticonceptivos y violencia de género.</li> </ul>   |
| 4º curso               | (15-16 años) | Taller             | 2 horas         | Infecciones de transmisión sexual (ITS), importancia de la comunicación y de la asertividad sexual.  |

**Educación sexual en el sistema educativo francés**

| <i>Curso</i>              | <i>Duración</i>  |
|---------------------------|--|
| Primaria                  | - El tiempo dedicado a la educación sexual depende del profesor/a. Este tiempo debe ser identificado como tal en la organización de la clase y ser integrado en la enseñanza. Se adaptará a las circunstancias en las que se desarrolle la vida de la clase o de la escuela.   |
| Secundaria y Bachillerato | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementan al menos tres sesiones anuales de educación sexual en secundaria y bachillerato. Se vinculan y se integran en las diferentes asignaturas impartidas en la clase. La duración de las sesiones y la dimensión de los grupos dependen de cada nivel escolar. Estas sesiones están organizadas por un equipo de personas voluntarias y formadas (profesorado, jefatura de estudios, personal de enfermería, etc.), si es necesario en relación con personal externo asociado que tengan una aprobación nacional o académica.</li> <li>- La prevención de las infecciones sexualmente transmisibles (ITS), en particular, del VIH-Sida, consiste en informar a los y las adolescentes sobre los riesgos que comportan y sobre las medidas de protección.</li> <li>- Se desarrolla en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las asignaturas de ciencias de la vida y de la tierra.</li> <li>- Sesiones anuales de educación sexual.</li> <li>- Acciones educativas que permiten un enfoque transversal de la prevención del VIH-sida.</li> </ul> </li> </ul> |

**Talleres de sexualidad ofrecidos por la Consulta Joven (Gobierno de Andorra)**

| <i>Curso</i>                           | <i>Contenido</i>  |
|--|---|
| Primaria                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anatomía y fisiología del aparato reproductor femenino y masculino.</li> <li>- Gestación – en función del plan de estudios-</li> <li>- Respeto y utilización del lenguaje adecuado.</li> </ul>   |
| 1º curso de secundaria<br>(12-13 años) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios físicos propios de la adolescencia (recordatorio anatomía y fisiología aparato reproductor).</li> <li>- Cambios psicológicos propios de la adolescencia. Masturbación.</li> <li>- Actitud frente a los cambios, respeto y utilización del lenguaje adecuado.</li> <li>- Afectividad versus sexualidad: Pilares de la sexualidad: placer, sentimientos/emociones y dificultades/soluciones.</li> <li>- Respeto a las diversas formas de expresión de la sexualidad.</li> <li>- Sexualidad, sexo y género.</li> <li>- Cada cultura tiene una visión diferente de la sexualidad.</li> <li>- Sexualidad y nuevas tecnologías.</li> </ul> |

| <i>Curso</i>                           | <i>Contenido</i>  |
|--|---|
| 2° curso de secundaria<br>(13-14 años) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de conductas sexuales de riesgo (uso del preservativo).</li> <li>- La adolescencia y las relaciones sociales (padres, madres y grupos de iguales)</li> <li>- Dinámica de grupos: sexo-género.</li> <li>- Conceptos relacionados con las primeras relaciones sexuales.</li> <li>- Asertividad, respeto, confianza y afectividad en las relaciones sexuales.</li> <li>- Imagen corporal.</li> <li>- Violencia de género, sexualidad y legalidad.</li> <li>- Diferentes tipos de métodos anticonceptivos. Ventajas e inconvenientes.</li> <li>- Técnica de colocación del preservativo.</li> </ul> |
| 3° curso de secundaria<br>(14-15 años) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos relacionados con las primeras relaciones sexuales.</li> <li>- Asertividad, respeto, confianza y afectividad en las relaciones sexuales.</li> <li>- Imagen corporal</li> <li>- Violencia de género, sexualidad y legalidad.</li> <li>- Diferentes tipos de métodos anticonceptivos. Ventajas e inconvenientes.</li> <li>- Técnica de colocación del preservativo.</li> </ul>  |
| 4° curso de secundaria<br>(15-16 años) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infecciones de transmisión sexual.</li> <li>- Refuerzo de todos los contenidos trabajados en los cursos anteriores y resolución de dudas.</li> <li>- Dinámica de grupo: ETS y asertividad y comunicación</li> </ul>  |