DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

IAD
Institut Andorrà de les **Dones**

DONES i IGUALTAT

INFORME D'AVALUACIÓ SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES I LA IGUALTAT AL **2023**

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

ÍNDEX

Introducció 6

Situació de les dones i la igualtat 8

I.- La igualtat en la vida quotidiana 8

1.- Relacions i educació per la igualtat 8

1.1. Família i societat 8

1.2. Escola i formació 10

1.3. Oci i lleure 12

1.4. Cultura 13

1.5. Esport 14

2.- El gènere i l'aplicació de la seva normativa al sector públic 14

2.1. Consell General 14

2.2. Govern 14

2.3. Comuns 21

2.3.1. Canillo 21

2.3.2. Encamp 24

2.3.3. Ordino 27

2.3.4. La Massana 29

2.3.5. Andorra la Vella 30

2.3.6. Sant Julià de Lòria 34

2.3.7. Escaldes-Engordany 37

2.4. Justícia 40

2.5. Altres organismes públics i entitats 42

2.5.1. Autoritat Financera Andorrana (AFA) 42

2.5.2. Agència de Protecció de Dades d'Andorra (APDA) 44

2.5.3. Andorra Recerca + Innovació (AR+I) 44

2.5.4. Andorra Telecom (AT) 45

2.5.5. Andorra Turisme 46

2.5.6. Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS) 46

PÀGINA: 2 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

2.5.7. Cambra de Comerç, Indústria i Serveis (CCIS) 46
2.5.8. Consell Regulador Andorrà del Joc (CRAJ) 47
2.5.9. Forces Elèctriques d'Andorra (FEDA) 47
2.5.10. Institut Nacional de l'Habitatge (INH) 48
2.5.11. Raonador del Ciutadà 49
2.5.12. Servei Andorrà d'Atenció Sanitària (SAAS) 49
2.5.13. Tribunal Constitucional 49
2.5.14. Àmbit associatiu 50
a/ Andorra Banking 50
b/ Associació de Dones d'Andorra 50
c/ Acció Feminista d'Andorra (AFdA) 51
d/ Càritas 51
e/ Creu Roja Andorrana 51
f/ Stop Violències 53
3.- El gènere als mitjans de comunicació i a Internet 54
3.1. Perspectiva de gènere als mitjans de comunicació 54
3.2. Perspectiva de gènere a Internet 54
4.- Sexisme i violència de gènere 55
4.1. Sexisme 55
4.2. Violència de gènere 55
4.3. Ciberviolència 57
4.4. Prostitució i pornografia 58

II.- La vida laboral i l'activitat econòmica des de la perspectiva de gènere 60
1.- L'ocupació 60
2.- Presència masculina i femenina per sectors laborals 60
3.- Temps i condicions de treball 61
4.- Salaris i projecció laboral en el sector privat 62
4.1. Salaris i bretxa professional 62
4.2. Visió empresarial de l'assumpció de la perspectiva de gènere en la gestió 63
5.- Salaris i projecció laboral en el sector públic 65

PÀGINA: 3 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

III.- Salut i accés als drets sexuals i reproductius 66

1.- Salut 66

1.1. Percepció de l'estat de la salut 66

1.2. Salut mental 66

2.- Accés als drets sexuals i reproductius 67

2.1. Drets sexuals i altres drets de les dones en la salut 67

2.2. Interrupció voluntària de l'embaràs 68

3.- Precarietat i vulnerabilitat 69

Recomanacions i propostes de millora 70

I.- Accions i recomanacions per al foment de la igualtat en la vida quotidiana 70

1.- Educació per la societat: sensibilització i canvi de mentalitat 70

2.- Formació i educació reglada 72

3.- Accés a la cultura, l'oci i l'esport 75

3.1. Cultura i oci 75

3.2. Esport 77

4.- Política, Administració i comunitat 78

4.1. Funcions polítiques 78

4.2. Accions de l'Administració 79

4.3. Participació 81

5.- Mitjans de comunicació i Internet 82

5.1. Mitjans de comunicació 82

5.2. Xarxes socials i Internet 83

5.3. Ciberseguretat i IA 84

6.- Prevenció del sexisme i actuacions contra la violència de gènere 84

6.1. Prevenció del sexisme 84

6.2. Prevenció de la violència de gènere 85

PÀGINA: 4 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

II.- La vida laboral i l'activitat econòmica des de la perspectiva de gènere 88

1.- Igualtat d'oportunitats laborals en l'ocupació 88

2.- Equilibrar la presència masculina i femenina en els sectors laborals 90

3.- Conciliació i corresponsabilitat 91

4.- Erradicar la bretxa salarial per motiu de gènere en el sector privat 93

5.- Erradicar la bretxa salarial per motiu de gènere en el sector públic 95

III.- Salut, serveis socials, accés als drets sexuals i reproductius i prevenció de la precarietat i l'exclusió 96

1.- Accés a la salut i als serveis socials 96

2.- Accés als serveis de salut sexual i reproductiva 98

3.- Lluitar contra la precarietat i la vulnerabilitat 99

IV.- La interseccionalitat 100

1.- Interseccionalitat i transversalitat 100

2.- Dones amb discapacitat 100

3.- Dones migrants 101

4.- Dones grans 101

5.- Persones LGTBIQ+ 102

Conclusions 103

PÀGINA: 5 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Introducció

La Llei 06/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes, va definir un marc normatiu ampliat i més precís pel que fa a la igualtat entre dones i homes a Andorra, en aplicació de l'article 6.1. de la Constitució que obliga a crear les condicions per tal que la igualtat i la llibertat de les persones siguin reals i efectives, però també en compliment dels compromisos adquirits en l'àmbit internacional.

Efectivament, Andorra ha ratificat diversos tractats que consagren el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació com a dret humà bàsic, i com a fonament de la democràcia i la justícia social. Destaquem, en l'àmbit de les Nacions Unides, la Declaració universal dels drets humans, el Pacte internacional de drets civils i polítics i els Objectius de desenvolupament sostenible (ODS), que inclouen el propòsit d'aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes (Objectiu 5). Pel que fa al Consell d'Europa, cal remarcar la Convenció europea per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i la Carta social europea revisada. El Principat també ha ratificat altres normes internacionals específiques en matèria d'igualtat de tracte i de no-discriminació, com el Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers les dones (CEDAW), que obliga Andorra a prendre mesures per eliminar la discriminació contra les dones en tots els àmbits de la vida, incloent-hi la legislació, les polítiques públiques i la sensibilització social.

Entre altres accions, la Llei 06/2022 marca la creació de l'Institut Andorrà de les Dones (IAD), com a entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia i amb plena capacitat per complir les seves finalitats, i en fixa les funcions principals. Una d'aquestes missions és l'elaboració d'un informe d'avaluació anual de la situació de les dones, acompanyat d'un pla de treball per superar els obstacles i arribar a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'Institut Andorrà de les Dones es va crear i posar en funcionament al gener del 2023. Presentem, doncs, l'Informe d'avaluació sobre la situació de les dones i la igualtat referit a l'any 2023, així com el pla de treball amb les mesures de millora que creiem que han d'impulsar els poders públics competents, per tal que la situació de les dones al nostre país i la igualtat en general progressin. Cal mencionar que tot i l'avenç en l'elaboració d'enquestes i la recopilació de dades, la manca d'informació segregada per gènere ha resultat una gran limitació a l'hora de fer un treball com aquest.

L'informe està estructurat en dues parts principals. La primera permet mostrar la situació actual de dones i homes a Andorra i agrupa tota la informació estadística disponible, segregada per gènere, relativa a l'any 2023, a la qual hem pogut tenir accés (quan no ha estat possible trobar dades del 2023, s'han recollit les més recents, del 2022 o del 2021). Hem de remarcar que en la majoria de casos les nostres fonts d'informació han estat diversos treballs efectuats per Andorra Recerca + Innovació (AR+I), que ens han ajudat a verificar i validar algunes percepcions, així com el Departament d'Estadística del Govern. La segona part tracta sobre les recomanacions i propostes d'accions de millora en relació amb l'equitat entre dones i homes.

Una primera observació que s'anirà retrobant en la segona part d'aquest informe és que, tot i l'aprovació de la Llei a principis del 2022, el seu esperit no ha acabat de penetrar en les diferents capes de la societat, com tampoc no s'hi han integrat plenament les obligacions derivades de la mateixa norma, ja que s'han trobat resistències o fins i tot impermeabilitat en tots els àmbits, tant en el públic com en el privat.

Una altra consideració que volem mencionar ja des de la mateixa introducció, és la importància d'incorporar, a més de la perspectiva de gènere, la transversalitat i la interseccionalitat, tal com han reclamat a l'Estat andorrà, de forma reiterada, diversos organismes internacionals. La interseccionalitat en gènere és un marc analític que reconeix la intersecció de determinades identitats i factors socials, com ara gènere, origen, classe social, orientació sexual, edat i discapacitat, i que permet valorar com aquests elements interactuen per influir en les experiències i les oportunitats de les persones. És una eina analítica necessària per entendre les complexitats de les desigualtats de gènere i per dissenyar intervencions i polítiques més inclusives i efectives, ja que reconeix que les experiències i les necessitats de les dones no són homogènies i poden variar significativament en funció d'altres circumstàncies socials i identitàries.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Citem textualment una part de l'informe "Sobre el seguiment per part d'Andorra de les seves obligacions derivades dels Convenis internacionals en matèria d'igualtat i de protecció de la Dona, en el marc de la protecció dels Drets humans:" [1]

> «La transversalitat (*mainstream*) és una condició estructural per a l'exercici de les competències per a la protecció de la dona per part de les institucions especialitzades que garanteixen aquesta, en l'aplicació dels convenis subscrits per Andorra. Transversalitat i especialització son les característiques necessàries per a actuar per exemple davant de les discriminacions interseccionals, segurament les mes complexes. Només amb aquesta capacitat d'actuació serà possible per elles absorbir la realitat i produir alhora els resultat exigibles. És el cas, com veurem, de l'Institut Andorrà de les Dones. Assenyalo això en particular, perquè la vessant interseccional te una rellevància a Andorra com a país fronterer d'alta migració laboral, entre d'altres característiques geopolítiques.»

Volem insistir en el fet que, per poder elaborar un estudi aprofundit sobre la situació real de la igualtat en la societat, ens calen, doncs, dades segregades per gènere, però també recollir totes les característiques que formen part de la vida de les persones amb visió interseccional. L'anàlisi d'aquestes dades, a la vegada, és la que ens ha de permetre establir polítiques i accions eficaces per millorar la situació de la ciutadania i, també, definir uns indicadors que facin possible veure de manera més regular i precisa l'evolució d'aquestes polítiques i actuacions.

1 Informe Sobre el seguiment per part d'Andorra de les seves obligacions derivades dels Convenis internacionals en matèria d'igualtat i de protecció de la Dona, en el marc de la protecció dels Drets humans. Dra. Blanca Vilà. IAD. Abril del 2024.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Situació de les dones i la igualtat

I.- La igualtat en la vida quotidiana

La igualtat de gènere en la vida quotidiana és un concepte ampli que fa referència a la presència equitativa de dones i homes en diferents àmbits de la vida diària, incloent-hi les relacions personals, la família, el treball (tanmateix, aquest aspecte el tractarem en un capítol diferenciat), el lleure, la política i la societat en general. Aquesta igualtat implica garantir que les dones i els homes tinguin els mateixos drets, oportunitats i accés als recursos en tots els àmbits de la vida: és una manera d'assegurar els drets humans fonamentals de totes les persones, i també contribueix a construir una societat més justa, igualitària i respectuosa amb la diversitat.

1.- RELACIONS I EDUCACIÓ PER LA IGUALTAT

1.1. Família i societat

Les dones segueixen destinant un **63,5%** més de temps a les feines de casa que els homes.

En l'àmbit familiar i d'acord amb els resultats de l'Observatori del primer semestre del 2023,[2] veiem com els nuclis familiars són diversos. Tot i que les dades que exposem tot seguit es refereixen exclusivament a les recollides en aquest Observatori concret, podem considerar que serveixen per avaluar cap a on tendeixen les xifres reals. En el cas de les dones, els tipus de llar es reparteixen en un 35% que conviuen amb parella i fills (pel 32,4% d'homes amb parella i fills), el 26,7% amb parella sense fills (34,7% d'homes), el 9,3% amb fills i sense parella (2,5% d'homes), el 6,6% que conviuen amb els pares (9% d'homes) i el 17,6% que viuen soles (15,9% d'homes). Segons l'edat veiem com, per lògica, el 38,1% de les persones enquestades de menys de 30 anys viuen amb els pares, mentre que el 51,3% dels més grans de 65 anys viuen en parella i sense fills. A més, com més augmenta l'edat, més creix el nombre de persones que viuen soles.

Al 2021[3] el temps de dedicació a les tasques de la llar era de mitjana de 17 hores setmanals per a les dones, mentre que era de 10,4 hores per als homes. En no disposar de dades més recents, podem extrapolar que les xifres no han canviat substancialment i que **les dones segueixen destinant, doncs, un 63,5% més de temps a les feines de casa que els homes**. Ponderant aquestes dades per franges d'edat, veiem que en el grup de 45 a 64 anys el temps de més esmerçat per les dones és similar al de la mitjana, mentre que disminueix en el grup de 30 a 44 anys (44,4%) i augmenta en el de 18 a 29 anys (69,7%). Si es considera la situació ocupacional de les enquestades, també al 2021, ens trobem que **les dones que treballen a jornada completa (61%) dediquen a les feines domèstiques, de mitjana, un 47% més de temps que els homes en la mateixa situació laboral.**

Analitzant el temps de cura dels fills de menys de quinze anys, l'Observatori del primer semestre del 2023[4] ens indica que **les dones són la persona que destina més temps a l'atenció dels fills en una proporció del 59,1% i que només un 36,6% de les dones ocupen el mateix temps a la cura dels fills que la seva parella o exparella**.

Pel que fa a les tasques relacionades amb la cura dels fills, també s'observen diferències. Concretament, a les dones els hi corresponen de forma exclusiva la planificació dels àpats en un 57,8%, l'organització d'activitats extraescolars en un 59%, el seguiment de la salut dels menors en un 80%, el seguiment dels estudis en un 62,1% i la gestió emocional dels infants en un 58,4%.

Per completar aquest marc familiar, sabem que **el 32,9% de les famílies d'Andorra no utilitza cap servei de suport per als infants** (guarderia, cuidador professional, ludoteca, esplai, activitats extraescolars o similars) i podem entendre que majoritàriament les dones en són les responsables.

2 Andorra Recerca + Innovació. Observatori del primer semestre del 2023.
3 Andorra Recerca + Innovació. Observatori social del 2021.
4 Andorra Recerca + Innovació. Observatori del primer semestre del 2023.

PÀGINA: 8 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Si mirem les dificultats per arribar a final de mes veiem com el **40,7%** de les dones en tenien.

Al 2023 **l'alta taxa d'activitat de la població** de quinze a 64 anys (el 82,2% en el cas de les dones i el 86,6% dels homes[5]), **vinculada a altres factors com la carestia de la vida i l'evolució social, fa que cada cop es retardi més la maternitat** (l'edat mitjana és de 33,27 anys), i **impacta significativament en el creixement demogràfic, entre altres aspectes** (la taxa de fecunditat ha estat al 2023 de 0,79 mentre que a Europa ha estat d'1,46).

Una menció a part mereix la desigualtat en la dedicació exclusiva a la llar, ja que **les dones (mestresses de casa) són un 4,7%, per un 0,2% dels homes** (dades del 2021), amb una dedicació mitjana de 31,4 hores a les feines de casa.[6]

Una altra dada que mereix reflexió és l'atenció a persones amb alguna dependència a la llar. Segons l'Observatori del segon semestre del 2022, **en un 8% de les llars enquestades s'hi trobava alguna persona dependent**. **La persona que exerceix com a cuidadora principal de la persona dependent és en un 61% dona** (39% home), i per al 91,5% dels cuidadors principals la dedicació és de set dies a la setmana.

Finalment, pel que fa a l'emancipació dels joves d'entre setze i 29 anys,[7] podem veure com al 2021 era més gran entre les noies (22%) que entre els nois (17,8%).

De forma genèrica, al 2023 el **52% de les dones consideren que el curs econòmic d'Andorra ha empitjorat amb relació amb l'any anterior, (37,5% dels homes)**. Sobre la vulnerabilitat de la població, ens trobem que un 40,4% de les dones diuen que a la llar no poden atendre una despesa imprevista de 1.050 €, mentre que els homes ho diuen en un 25,6%. Les dones no es poden permetre anar una setmana de vacances a l'any en un 30,8% (17% dels homes) i no poden mantenir l'habitatge a una temperatura adequada en un 20,9% (13% dels homes).

Seguint amb la mateixa font, **si mirem les dificultats per arribar a final de mes** (tenint en compte tots els ingressos de la llar) **veiem com el 40,7% de les dones en tenien** (amb molta dificultat, dificultat o certa dificultat), pel 24,3% dels homes. Finalment, si ens remuntem a les dades sobre risc de pobresa i d'exclusió social de l'any 2022, cal destacar que és més elevat per a les dones (21,7%) que per als homes (18,6%).

Cal afegir en aquest apartat el resultat de l'estudi sobre ***El cost de la criança a Andorra***,[8] publicat al juny del 2023, que ressalta la dificultat que tenen les famílies monoparentals, especialment les que cobren el salari mínim, per assumir el cost de criar un fill, especialment les famílies monomarentals. En les famílies formades per un adult dona i degut a la bretxa salarial, el pes del cost de criar un fill sola s'eleva fins al 36%, mentre que per a una família composta per un adult home el pes es rebaixa de vuit punts i se situa al 28%.

Pensem que pot ajudar a contextualitzar la situació de les famílies i les seves vulnerabilitats, i més concretament de les dones, fixar-nos en el creixement del nombre de menors atesos pels serveis socials.[9] Al 2023 han estat 339 (+10,8% respecte a l'any anterior), pertanyents a 239 famílies (+11,7% respecte a l'any 2022). Per grups d'edat, la franja que més creix (+25%) és entre els zero i els tres anys, seguida per la d'onze a quinze (+12,6%), la de quatre a onze (+9%) i la de setze a divuit (+5,4%). La taxa d'infants atesos (la ràtio entre nombre d'infants i població infantil) per a l'any 2023 augmenta en 0,3 punts percentuals, fins al 2,7%.

5 Enquesta de forces del treball. Departament d'Estadística. Govern d'Andorra 2023.
6 Andorra Recerca + Innovació. Observatori del segon semestre del 2021.
7 Andorra Recerca + Innovació. Observatori de la Joventut del 2022.
8 El cost de la criança a Andorra. Andorra Recerca + Innovació, UNICEF 2023.
9 Estadística dels mitjans de protecció a la infància, any 2023. Departament d'Estadística. Govern d'Andorra.

PÀGINA: 9 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Els tipus de situació de risc que han portat a intervenir han estat en el 39% dels casos la «negligència en la cura i atenció» (+6,5% respecte a l'any anterior), en el 16,6% dels casos una situació d' «adolescent en risc» i en el 12,7% la «incapacitat parental». Els casos de «violència domèstica», «maltractament físic» i «conflicte greu entre progenitors» són els que més s'han incrementat respecte a l'any 2022.

Pel que fa a les mesures de protecció impulsades, destaca el creixement del nombre d'ingressos al Centre Residencial d'Educació Intensiva (CREI), que passa de 9 a quinze. El nombre total d'ingressats al centre se situa en divuit, el doble que l'any anterior.

Només el **25,9%** de dones són titulars d'un vehicle i un **42,8%** de dones tenen carnet de conduir

A títol indicatiu i per disposar d'una orientació sobre el parc automobilístic a Andorra segregat per gènere, veiem com només el 25,9% de dones són titulars d'un vehicle (74,1% d'homes) i un 42,8% de dones tenen carnet de conduir (57,2% d'homes). Per establir una comparació amb un país proper, a Espanya el 30% de les dones són propietàries d'un vehicle i el 43% tenen el carnet de conduir; aquesta darrera dada és molt similar a la d'Andorra.

De forma més global i d'acord amb l'estudi del Fòrum Nacional de la Joventut, veiem com en diferents moments els joves enquestats retreuen trets de la societat andorrana com l'existència de rols i estereotips que es van transmetent a la família, l'existència de classisme i xenofòbia, o la manca de suport per a les mares joves.

D'acord amb aquestes dades, constatem que en l'àmbit familiar les dones tenen una càrrega superior, essencialment encaminada a l'organització, la planificació i la cura familiar. Aquest pes de doble jornada impacta en la seva vida laboral en detriment de la seva estabilitat i projecció; òbviament, també és perjudicial per als seus ingressos i, posteriorment, les pensions de jubilació. Finalment, pateixen més precarietat econòmica i més risc d'exclusió social.

1.2. Escola i formació

Des de l'estadística actualment disponible, veiem **com la població escolaritzada coincideix amb la segmentació global de la població d'Andorra; al 2022 teníem un 48,5% d'escolars noies per un 51,5% d'escolars nois, mentre que la població es distribuïa en 48,4% de dones i 51,6% d'homes**.

En batxillerat hi ha més noies **(52,1%)** mentre que a la formació professional hi ha més nois **(61,6%)**

Al 2021, la taxa d'escolarització als disset anys era del 79,1%[10]. Específicament en relació amb el gènere, es constata que **entre l'alumnat que cursa batxillerat hi ha més noies (52,1%) que nois, mentre que a la formació professional hi ha més nois (61,6%) que noies. També hi ha més noies (62,6%) que nois matriculats en un màster.**

A l'hora de cursar estudis **en l'àmbit universitari** veiem com es reprodueixen els estereotips habituals dels rols socials tradicionalment desenvolupats i atribuïts a dones i homes. Així, al 2020 **les noies es trobaven majoritàriament en estudis de les àrees de la salut i els serveis socials (76%), educació (82%) o humanitats i arts (65,5%), mentre que els nois optaven més per enginyeria, indústria i construcció (84%) i ciències (60,5%).** Les àrees més equilibrades en les matriculacions de noies i nois eren les de ciències socials i dret.

Al 2021, el 36% de les noies de setze a 29 anys havien finalitzat estudis de batxillerat o FP de grau mitjà (39% dels nois), i un 35,5% de les noies havien completat els estudis secundaris obligatoris (22% dels nois); també constava que hi havia més noies que nois que havien acabat els estudis post-secundaris superiors i universitaris.

10 Andorra Recerca + Innovació. Observatori de la Joventut 2022.

PÀGINA: 10 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

D'acord amb l'Observatori de la infància del 2023 amb dades del 2022,[11] la taxa d'abandonament escolar (percentatge de joves de divuit a 24 anys que han assolit com a màxim la segona etapa d'educació secundària obligatòria) és del 6,7% per a les noies (20,2% per als nois).

La taxa d'abandonament escolar és del **6,7%** per a les noies i del **20,2%** per als nois.

Tal com assenyala l'estudi d'AR+I i l'UNICEF relatiu a l'Impacte de la tecnologia en l'adolescència,[12] «les dades indiquen l'existència de relacions conflictives que es produeixen en les interaccions entre els alumnes a l'escola però no totes es poden considerar casos de *bullying* o assetjament. Les accions agressives es consideren assetjament quan es produeix una situació d'abús de poder entre agressor i víctima, amb indefensió per part de la víctima enfront l'agressor, si hi ha una intencionalitat de fer mal per part de l'agressor i si l'agressió es produeix de manera repetida al llarg del temps». Tot i així, **ens cal constatar que en aquest àmbit hi ha més proporció de víctimes noies que nois, i que aquestes actuacions es poden emmarcar en les violències sexistes o sexuals, tal com es presentarà més endavant**. També, independentment del sexe, cal mencionar a títol exemplificant de l'impacte de la Xarxa sobre la vida dels joves que, segons un estudi publicat per Save The Children,[13] el 48,6% dels adolescents d'entre catorze i disset anys coneixen casos de joves que intenten controlar les seves parelles per Internet.

També trobem interessant introduir en aquest apartat el rol dels progenitors en la utilització de les TRIC (tecnologies de la relació, la informació i la comunicació). En l'estudi esmentat abans veiem com gairebé **el 75% dels progenitors no posen normes a l'hora d'emprar les TRIC i que un de cada quatre joves tenen discussions familiars cada setmana per la utilització del mòbil o les TRIC**. **Els/les adolescents també manifesten que gairebé el 41% dels pares acostuma a fer servir el mòbil durant els àpats familiars. Finalment, cal destacar que el control parental s'exerceix més amb les noies que amb els nois**.

Quant a la delinqüència, si agafem de referència els menors interpel·lats per la Policia l'any 2022 i segons el mateix informe, **constatem que 55 van ser noies per conductes delictives (141 nois pel mateix motiu), tres noies per consums tòxics (23 nois) i dues noies per abusos sexuals (deu nois)**.

En un altre àmbit d'informació, la investigació qualitativa efectuada pel Fòrum Nacional de la Joventut[14] ens mostra preocupacions específiques en l'educació. Així, es troba a faltar en el marc curricular formació-informació sobre: política, educació sexual, orientació sexual, igualtat de gènere, diversitat i salut mental.

D'acord amb aquestes dades, podem constatar que les noies són de forma global més constants en els estudis, assoleixen millors resultats i estudien més temps que els nois, arriben a etapes d'ensenyament superior i acostumen a demanar més beques que els nois. Tot i així, l'orientació dels estudis triats segueix amb un fort biaix de gènere, atribuïble, encara avui, als estereotips i rols socials. El nivell d'estudis obtingut és important, ja que la formació està correlacionada amb la situació laboral i, com veurem més endavant, les dones són les que es troben més sovint fent feines menys qualificades, amb els salaris més baixos.

Finalment, en l'àmbit de la delinqüència veiem com les menors d'edat són menys propenses a vulnerar les normes, i que se segueixen situant sovint en el camp de les víctimes.

11 Andorra Recerca + Innovació. Observatori de la Infància 2023.
12 Impacte de la tecnologia en l'adolescència. Govern d'Andorra-UNICEF 2022.
13 Estudi Save the Children España 2023.
14 Fòrum Nacional de la Joventut. Investigació qualitativa sobre les preocupacions dels joves, 2023.

PÀGINA: 11 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

1.3. Oci i lleure

L'enquesta més recent sobre les activitats de lleure es troba a l'estudi del 2022 sobre l'impacte de la tecnologia en l'adolescència, on ens assabentem que l'edat mitjana d'accés al primer telèfon mòbil a Andorra és als 10,6 anys i que en tenen lleugerament més els nois (91,4%) que les noies (89,8%). Podem veure com tant noies com nois passen pràcticament de forma similar la majoria del seu temps consultant o jugant amb el mòbil-tauleta o l'ordinador; aquesta és la pràctica preferida en el seu temps lliure per al 97,16% de les noies i el 96,3% dels nois.

Cal precisar que el **35,5% de les noies passen cada dia més de cinc hores connectades a Internet (30% dels nois),** el cap de setmana ho fan més de cinc hores les noies (47%) i els nois (49%), de manera més similar. També ens sembla rellevant mencionar que **el 17,5% dels estudiants es connecta a partir de la mitjanit cada dia o quasi cada dia** (en xifres totals representa 324 joves), **dels quals el 19,5% són noies i el 15,8% són nois. El 29,1% ho fan després de la mitjanit algun dia a la setmana (539 joves), dels quals el 31,8% són noies i el 26% són nois**.

Aprofundint en Internet i les xarxes socials, el mateix estudi ens revela que, pel que fa als usos entre les noies, prevalen més els socials, relacionals i acadèmics, mentre que per als nois són els lúdics. **En la vessant emocional les motivacions per accedir-hi són per fer amics (63,2% i 57,8% nois), per no sentir-se soles (52,6% noies i 41,5% nois), per mostrar-se realment com són (36,1% noies i 30,5% nois) i per ser acceptat pels altres (34,5% noies i 27,5% nois).** En canvi, els nois diuen en una proporció més elevada que la seva motivació és ser popular (29,8% pel 25,8% de les noies).

Pel que fa a altres activitats una mica més diferenciades veiem com les noies escolten més música, estan més a les xarxes socials, miren més sèries i pel·lícules a Internet, surten més amb amics, van més a passejar o toquen algun instrument, mentre que els nois van més al cinema. On es troben més diferències és en l'esport i en l'ús dels videojocs, en què predominen els nois, mentre que les noies dediquen molt més temps per anar a comprar, llegir, escriure, dibuixar o pintar, ballar o cantar.

En l'àmbit dels videojocs i valorant possibles addiccions, trobem que del 10,9% de les noies que els utilitzen (28,3% dels nois), l'1,3% pateixen una possible addicció (4,4% dels nois) i el 9,6% en fan un ús problemàtic (23,9% dels nois). Paral·lelament, en relació amb el joc en línia, l'1,5% de les noies ha apostat o jugat diners alguna vegada (3,3% dels nois) i el 0,8% ho fa habitualment (3,2% dels nois). En ambdues casuístiques els que presenten una possible addicció tenen nivells de benestar emocional, integració social i satisfacció amb la vida més baixos, i la taxa de depressió es duplica.

Finalment, veiem com en diferents moments es menciona que manquen activitats culturals inclusives i interculturals per fomentar precisament la diversitat i la inclusió.

Constatem com l'ús de les noves tecnologies en l'àmbit del lleure és pràcticament equivalent entre els joves d'ambdós sexes; les noies però hi passen més temps.

Analitzant les motivacions d'utilització, ens ha de preocupar que les adolescents les facin servir més per fer amics, per no sentir-se soles o per sentir-se més acceptades. S'ha d'analitzar si les pressions socials sobre la imatge i l'estètica no hi tenen un impacte directe. **Comparativament, les adolescents es mostren molt més sensibles a les emocions negatives que experimenten a la Xarxa, amb la conseqüent repercussió sobre el seu benestar emocional i la salut mental**.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Pel que fa a les activitats, sembla que les noies es decanten més per unes pràctiques creatives o artístiques i els nois més per l'esport. Interpel·la, però, el fet que considerin anar a comprar com una activitat de lleure; un cop més, reflecteix el pes dels estereotips.

Com es pot comprovar, pràcticament no disposem de dades per aprofundir en l'anàlisi del lleure per a les dones i la societat adulta en general.

1.4. Cultura

Tal com hem mencionat en l'apartat d'activitats de lleure, tampoc no comptem amb referències estadístiques segregades per gènere en la major part de les activitats promogudes pel Govern, els comuns o les entitats privades.

Alguns festivals de l'any 2023 no tenen una representació equitativa d'artistes femenines i masculins

Tot i així, en l'àmbit dels festivals musicals que s'organitzen a Andorra tenim una comparació[15] que ens pot servir d'indici per mostrar la iniquitat en les participacions de dones. D'entrada volem esmentar que disposem d'una llista de cinquanta dones del món musical contemporani andorrà, bàsicament per dir que la dona hi és present, encara que no se la visibilitzi.

D'acord amb l'esquema següent, on «H» vol dir «formacions masculines o liderades per homes», «F» vol dir «formacions femenines o liderades per dones», «M» vol dir «formacions mixtes» i «M+F» és la suma de formacions on hi ha almenys un membre femení, **veiem com alguns festivals de l'any 2023 no tenen una representació equitativa d'artistes femenines i masculins, com poden ser la Temporada a l'Auditori Nacional, el Festival Orgue&nd, el Jambo Street, el Festival de Jazz, l'Esquella Walking Music i l'Hibernation.**

	2023			
	M+F	F	M	H
Festival Sam	90%	20%	70%	10%
Temporada Auditori Nacional d'Andorra	56%	22%	33%	44%
Festival Internacional ORGUE&nd	40%	20%	20%	60%
ClàssicAnd	88%	13%	75%	13%
Jambo Street Music	46%	22%	24%	54%
Festival de Jazz Andorra	50%	0%	50%	50%
Esquella Walking Music Festival	33%	0%	33%	67%
Hibernation Festival	34%	24%	11%	66%

	2023	2022	variació 2023/2022
TOTAL CONCERTS	123	97	27%
% mixtes i femenins	49%	43%	13%

15 Estudi d'Enderrock, any 2023.

PÀGINA: 13 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

1.5. Esport

Novament, ens trobem que no disposem de dades globals actualitzades (les darreres són del 2019) sobre la pràctica esportiva com a activitat de lleure de la població).

Pel que fa al marc de l'esport federat, és a dir, al nombre de llicències esportives acreditades a favor de l'esportista per posar en pràctica l'activitat física o la competició en una determinada disciplina, **per a la temporada 2022[16], ens trobem el 26,6% de llicències femenines i el 73,4% de llicències masculines**. La diferència és lleugerament inferior a la d'Espanya -per agafar una referència estrangera-, on al 2022 hi havia el 24,3% de dones i el 75,7% d'homes. **De forma més global, representa que el 10,5% de la població té llicència federativa i que només d'un 2,8% en són titulars dones** (a Espanya, per al mateix any, hi havia el 8,6% de llicències federatives en relació amb la població total).

Llicències de junta directiva **24,3%** són per a dones i el **75,7%** per a homes.

Camp de l'entrenament **21,7%** són entrenadores i el **78,3%** entrenadors

Àmbit de l'arbitratge, el **24,7%** són dones i el **75,3%** homes.

Si analitzem les llicències de junta directiva, constatem com només el 24,3% són per a dones i el 75,7% per a homes.

En el camp de l'entrenament, el 21,7% són entrenadores i el 78,3% entrenadors; i en l'àmbit de l'arbitratge, el 24,7% són dones i el 75,3% homes.

Cal afegir que en el treball qualitatiu elaborat pel Fòrum Nacional de la Joventut al llarg del 2023 sorgeix en diferents apartats la preocupació per la manca de suport a l'esport femení i es reflexiona sobre la falta d'instal·lacions, les condicions de la pràctica esportiva femenina i l'absència de dones en els òrgans directius de l'esport.

2.- EL GÈNERE I L'APLICACIÓ DE LA SEVA NORMATIVA EN EL SECTOR PÚBLIC

Nota: Totes les dades i gràfiques reproduïdes en aquest apartat han estat elaborades i facilitades per l'organisme esmentat.

2.1. Consell General

La composició política del Consell General després de les darreres eleccions va deixar un recompte de tretze dones i quinze homes elegits. La Sindicatura està formada per un home i una dona i, després de la formació del Govern, el nombre de parlamentaris ha quedat en catorze dones i catorze homes.

El Consell General[17] té en curs d'elaboració el Pla d'igualtat i el Protocol de prevenció d'assetjament.

Pel que fa a les noves disposicions legislatives que es tramiten, des de mitjans del 2023 incorporen un apartat com a *Informe d'impacte de gènere*.

2.2. Govern

La composició política de l'Executiu consta del cap de Govern, de cinc ministres homes i sis dones. Nou homes i quatre dones ostenten secretaries d'Estat.

En relació amb el compliment de la Llei 06/2022, el Govern[18] tenia previst que l'abril del 2024, amb la coordinació conjunta de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana i de la Secretaria

16 Estadística d'esport federat. Temporada 2022. Departament d'Estadística. Govern d'Andorra.
17 Dades facilitades pel Consell General.
18 Dades facilitades per la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana al febrer del 2024.

PÀGINA: 14 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

d'Estat de Funció Pública, estiguessin enllestits els plans d'igualtat per al Cos General i per al Cos Diplomàtic; per al Ministeri de Relacions Institucionals, Educació i Universitats; per al Cos de Bombers; per al Cos de Banders; per a la Policia; per al Centre Penitenciari, i per a Duanes. La redacció d'aquests plans s'ha externalitzat a empreses del país.

També s'ha creat una Comissió Tècnica Interministerial per concretar els objectius, la composició, l'organització, les funcions, les convocatòries de reunions i les accions que s'aniran desplegant en els ministeris. Alhora, s'han nomenat enllaços d'igualtat a cada ministeri que imparteixen formació específica perquè es pugui aplicar la transversalitat de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les polítiques de cada àrea.

Més d'un **40%** creu que els homes es troben afavorits enfront de les dones pel que fa al creixement dins de la jerarquia i la promoció professional.

Pel que fa als protocols de les mesures de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, s'havia previst que es trobessin inclosos dins dels plans d'igualtat de l'Administració pública a mitjans del 2024.

Fins que no s'hagin tancat els plans d'igualtat no es disposarà de dades estadístiques sobre el nombre total de personal (funcionari i contractual) segregat per gènere, àrea d'activitat i edat, el nombre total de comandaments intermedis segregats per gènere i edat, el nombre total de comandaments directius segregats per gènere i edat, el nombre total de personal interí per gènere, activitat i edat, o sobre les àrees més masculinitzades i més feminitzades (que tinguin més del 60% del personal del mateix sexe).

Tot i així, **els primers resultats mostren que les posicions directives i de comandament són ocupades majoritàriament per homes, mentre que els llocs tècnics i administratius són majoritàriament per a dones**. Si bé les percepcions del funcionariat són principalment que el gènere no és un impediment per a la contractació i que hi ha igualtat d'oportunitats per a dones i homes per accedir a l'Administració general, **més d'un 40% creu que els homes es troben afavorits enfront de les dones pel que fa al creixement dins de la jerarquia i la promoció professional.**

Quant a la bretxa salarial, dins de l'Administració general també existeix tot i que de forma menys destacada que en l'àmbit privat. **Segons dades presentades per la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana, la bretxa global seria d'un 0,28%, mentre que en l'àmbit dels comandaments se situaria en un 17% a favor dels homes.**

Paral·lelament, s'està treballant conjuntament entre la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana i la Secretaria d'Estat de Funció Pública en el recull de les polítiques de conciliació pel personal implantades i vigents el 31/12/2023, així com de les polítiques d'inclusió de persones amb discapacitat, col·lectius LGTBI i altres.

Les publicacions (edictes, projectes de lleis i altres normatives duts a terme al llarg del 2023) s'estan fent amb perspectiva de gènere i redacció inclusiva, sota la supervisió dels enllaços d'igualtat de cada ministeri.

Pel que fa a la redacció dels informes d'impacte de gènere i de pressupostos públics amb perspectiva de gènere, s'han iniciat formacions a la Universitat d'Andorra (UdA) impulsades per l'Institut Andorrà de les Dones i l'Àrea d'Igualtat del Govern.

PÀGINA: 15 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Ministeri d'Educació[19] (Ministeri de Relacions Institucionals, Educació i Universitats, MRIEU)

Tenint en compte la realitat pròpia del Ministeri d'Educació i els seus objectius, fem un apartat al marge del Govern d'acord amb les dades que ens ha facilitat el mateix Ministeri i les corresponents al curs 2023-2024 (en lloc de l'any natural de la resta d'informació). Cal remarcar que, per la seva gestió i els programes de seguiment internacionals, es tracta d'un dels primers ministeris que van incorporar el concepte de la igualtat i les accions i els programes d'implantació que se'n deriven.

› Comissió d'Igualtat del Cos d'Educació

La Comissió d'Igualtat del Cos d'Educació està composta per sis persones de diferents àmbits i nivells educatius que, de forma voluntària, han volgut participar-hi. Els sis membres que en formen part són els següents:

- Una tècnica de Recursos Humans de l'MRIEU.
- Una membre representant del nivell educatiu de maternal i primera ensenyança de l'MRIEU.
- Un membre representant del Sindicat d'Ensenyament Públic.
- Un membre representant dels nivells educatius postobligatoris de l'MRIEU.
- Una membre representant dels nivells educatius de segona ensenyança de l'MRIEU.
- La cap de l'Àrea de Recursos Humans de l'MRIEU.

La missió principal de la Comissió d'Igualtat és dissenyar i garantir l'execució del pla d'acció que es desprèn del Pla d'igualtat. És un instrument intern que permetrà donar a conèixer el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre persones empleades del Cos d'Educació i treballar per fer-lo efectiu. La Comissió també col·laborarà en l'execució i el seguiment de les tasques establertes per assolir els objectius del Pla d'igualtat, participarà en l'elaboració del Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i impulsarà i facilitarà l'adopció d'acords sobre matèries laborals específiques que siguin competència del Ministeri.

› Dades estadístiques disponibles

- Nombre total de personal segregat per gènere

GÈNERE	TOTALS	%
Dones	784	82,35
Homes	168	17,65

19 Dades facilitades pel Ministeri d'Educació al juny del 2024.

PÀGINA: 16 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- Nombre de personal segregat per àrea d'activitat, gènere i edat

EDATS	GÈNERE	DIRECCIÓ	DOCENTS	TÈCNICS/ QUES	SUPORT
24 anys o inferior	**Dona**		6	1	
	Home		4	1	
25 a 44 anys	**Dona**	2	165	10	10
	Home	2	40	2	4
45 a 64 anys	**Dona**	16	230	15	18
	Home	6	49	8	1

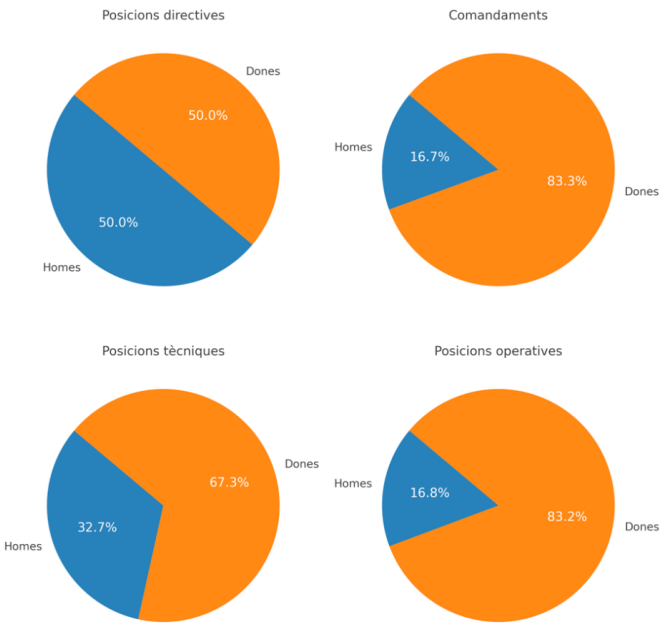
(*) Les dades facilitades són les recollides en el còmput total de les respostes de l'enquesta feta a les persones treballadores del Cos d'Educació per a l'elaboració del Pla d'igualtat.

Tenint en compte el còmput total de les respostes de l'enquesta feta al personal del Cos d'Educació, s'observa que el 84,5% de les persones porten a terme tasques de docència. El 6,1% correspon als llocs de treball de personal tècnic, el 4,8% del personal fa tasques de suport educatiu (col·laboradors/es educatius/ives) i el 4,6% són llocs de direcció o posicions de comandaments.

D'altra banda, el 58% es troba en la franja de 45 a 64 anys, el 40,1% entre els 25 i els 44 i l'1,9% té 24 anys o menys.

- Nombre total de comandaments intermedis i comandaments directius segregat per gènere i per edat.

A continuació s'indiquen, mitjançant un suport gràfic, les dades amb segregació per gènere del nombre total de personal del Cos d'Educació, distribuït per ocupacions directives, comandaments, posicions tècniques i operatives (personal col·laborador educatiu).



PÀGINA: 17 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

- Nombre total de funcionaris/àries per sexe i per edat

Basant-nos en les respostes recollides en l'enquesta efectuada al personal del Cos d'Educació, el 64,5% de les persones són funcionaris/àries.

EDATS	GÈNERE	FUNCIONARI/A
24 anys o inferior	Dona	1
	Home	1
De 25 a 44 anys	Dona	83
	Home	10
De 45 a 64 anys	Dona	233
	Home	54

- Nombre total de personal interí per sexe, per activitat i per edat

Durant el curs 2023-2024 hi ha hagut en plantilla 276 persones interines, cosa que representa un 28,9% sobre el total del personal. A continuació es mostra la distribució per sexe:

GÈNERE	SUPORT	MESTRES i PROFESSORS/ES	PERSONAL TÈCNIC	TOTAL	%
Dona	23	171	15	209	75,7
Home	5	60	2	67	24,3

Si ens basem en les respostes de l'enquesta feta per elaborar el Pla d'igualtat, el 35,5% eren provinents de persones treballadores de caràcter interí. La distribució per edat, àrea d'activitat i gènere és la següent:

EDATS	GÈNERE	DIRECCIÓ	DOCENTS	TÈCNICS/QUES	SUPORT
24 anys o inferior	Dona		5	1	
	Home		3		
25 a 44 anys	Dona		96	8	5
	Home		32	3	4
45 a 64 anys	Dona		42	2	4
	Home		6	2	1

És important recordar que les dades que apareixen en aquest apartat s'han recollit sobre la base de les persones treballadores que han pres part de forma voluntària en el procés d'elaboració del Pla d'igualtat mitjançant un qüestionari per a l'enquesta de tot el personal del Cos d'Educació. Cal remarcar que la participació global va ser representativa, amb un 60,8%.

PÀGINA: 18 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

› Conclusions del Pla d'igualtat de l'MRIEU

- Selecció i contractació

  A través de l'anàlisi del procediment i dels requeriments legals propis del Cos, es pot assegurar la inexistència de barreres per a l'accés al treball.

- Promoció professional

  La possibilitat de promoció professional està definida per llei; per tant, es garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes així com la no-discriminació per altres motius. No obstant això, cal sensibilitzar i respectar la conciliació de la vida professional i personal, sobretot en llocs de responsabilitat.

  La percepció interna del personal respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és positiva en un 83,4% dels casos.

- Classificació professional i valoració dels llocs de treball

  S'aprecia una clara infrarepresentació masculina (17,6% de la plantilla total) al Cos d'Educació.

  La graella salarial està establerta per llei i, per tant, dones i homes tenen la mateixa remuneració pel mateix lloc de treball.

- Formació professional

  La percepció interna sobre aspectes de la igualtat de gènere relatius a la formació és positiva per la gran majoria de la plantilla (93,7%).

- Retribució i compensació

  La bretxa salarial global se situa en -57,01 €, cosa que representa un -1,93%. La bretxa salarial dels complements salarials és favorable als homes; resulta significativa en percentatge encara que no tant en valor absolut (-41,6 €). En aquest cas s'observen bretxes favorables a les dones en els nivells de classificació B01, B02, B04, C01 i C02 i una favorable als homes en el nivell B03.

- Conciliació de la vida personal i laboral

  El departament del qual depèn l'Àrea de Recursos Humans declara que no hi ha preocupació al Cos d'Educació per les polítiques de conciliació de la vida laboral donat que els horaris, els descansos i els permisos amb què compta el personal del Cos els proporciona molta flexibilitat i facilitat per dur a terme la conciliació amb la vida personal. La percepció interna de la plantilla reflecteix aquesta afirmació.

- Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

  El Ministeri de Relacions Institucionals, Educació i Universitats ha iniciat l'elaboració d'un Protocol de mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Altres mesures previstes

  - Facilitar la contractació d'homes, sobretot en nivells educatius de maternal i primera ensenyança.

  - Facilitar la contractació de dones, sobretot en nivells educatius de segona ensenyança i postobligatoris.

PÀGINA: 19 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- Participar en programes específics d'igualtat d'oportunitats.
- Incorporar un llenguatge no sexista en tots els àmbits: comunicats interns, processos selectius, etc.
- Revisar el marc normatiu per incloure-hi la perspectiva de gènere.

Incorporar un llenguatge no sexista en tots els àmbits: comunicats interns, processos selectius, etc.

Revisar el marc normatiu per incloure la perspectiva de gènere.

› Accions i projectes efectuats per fomentar la sensibilització a les escoles.

- Des del 2020, s'ha creat **la figura de referents d'igualtat** a les escoles i s'ha anat reforçant fins ara. A les escoles andorranes s'han implantat també aquests últims anys comissions d'igualtat. El seu rol dins els centres ha anat creixent al llarg dels cursos i avui en dia totesles escoles gaudeixen com a mínim d'un referent o més.

- El curs 2023-2024 s'han fet dues reunions amb els referents d'igualtat en què han rebut **càpsules informatives sobre la igualtat de gènere** per part de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials.

- Per a l'11 de febrer (Dia internacional de la dona i la nena en la ciència) es va fer extensiva als centres escolars la proposta de l'activitat impulsada per part d'Andorra Recerca + Innovació **«Dones i noies en el lideratge científic: una nova era per a la sostenibilitat».**

- S'han proposat a l'alumnat els tallers **«Com em relaciono amb els altres... i amb mi»** (6è de primària), impartit per ARI, i **«Prevenció de delictes tecnològics»** (primer curs de segona ensenyança), a càrrec del Servei de Policia. Aquests tallers inclouen elements importants com el respecte, la relació entre iguals, la valoració de les diferències, etc.

- S'ha tornat a promoure **la visibilitat de les banderes de la igualtat de gènere** en els espais d'esbarjo i s'ha fet **la difusió d'una nova auca** per a maternal i primera ensenyança. Són recursos per visibilitzar i difondre la igualtat de gènere als centres escolars.

- A segona ensenyança, s'han continuat fent els **tallers d'igualtat de gènere** (4t de segona ensenyança), amb una participació de vuit escoles i 507 alumnes, i **de violència de gènere** (3r), amb vuit escoles i 785 alumnes. Els va dur a terme l'empresa PSICO B.

- Per al 8 de març (Dia de la dona) es va presentar una proposta d'acció amb la finalitat de treballar **la visibilitat de les dones en l'esport.** De fet, el 2024 és l'any dels Jocs olímpics de París, on per primera vegada hi ha hagut paritat entre els esportistes. Així, s'han lliurat unes fitxes de biografies de dones que han destacat en el món esportiu per alguna raó.

- S'ha organitzat **la primera Jornada d'intercanvi d'experiències per a la igualtat de gènere.** Els ponents de vuit escoles van presentar els seus projectes duts a terme amb els alumnes amb la finalitat de compartir projectes i experiències educatives per tal de fomentar la igualtat i fer prevenció i sensibilització de la violència de gènere. En la segona part, es va projectar el documental *La conquête de l'espace,* creat per Nicole Abar, exfutbolista francesa que lluita per promoure la igualtat en l'àmbit esportiu. D'aquesta primera Jornada s'ha de destacar el retorn molt positiu per part de tothom, però també la constatació que en el període d'etapa

PÀGINA: 20 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

maternal i primària, l'alumnat és molt més receptiu i obert. En canvi, a mesura que creixen, es detecten més problemes d'igualtat. Així, és en els seus actes, comportaments i discursos on es detecten més resistències per la igualtat de gènere.

- S'ha elaborat **un document de recursos pedagògics per a totes les escoles,** que es farà extensiu als centres escolars a principis del curs 2024-2025. Tres entitats han contribuït a elaborar-lo: l'Àrea de Formació, Recursos Pedagògics i Innovació (AFRPI), la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana (SEIPC) i l'Institut Andorrà de les Dones. Amb aquest text es pretén que el personal educatiu tingui una eina d'autoavaluació i fitxes de recursos diversos per treballar la igualtat des de qualsevol àrea.

› Campanyes de sensibilització i formacions internes efectuades al llarg del curs 2023-2024 per l'AFRPI

S'han organitzat dotze formacions en què s'ha tingut en compte l'aplicació efectiva del dret a la igualtat i a la no-discriminació entre dones i homes. S'han ofert a tot el personal docent dels tres sistemes educatius i altres.

- Creació d'espais de ciències a maternal i primera ensenyança. Van completar la formació set docents dones.
- Educació emocional, nivell 1. Van fer la formació nou docents dones.
- Educació emocional, nivell consolidació. L'objectiu d'aquesta formació era assolir estratègies per treballar les emocions a l'aula. La van dur a terme dotze docents dones.
- Art per aprendre expressió corporal i moviment. Van fer la formació cinc docents dones i dos docents homes.
- Estratègies per treballar l'autoestima i la salut mental en adolescents. Hi van participar 31 docents dones i quatre docents homes.
- La robòtica a l'aula de maternal i primera ensenyança. Set docents dones i dos docents homes.
- Educació afectivosexual. 73 docents dones i disset docents homes.
- Prevenció de l'assetjament escolar. Dotze docents dones i dos docents homes.
- Disciplina positiva i convivència. 26 docents dones i sis docents homes.
- Trastorns de l'aprenentatge, la conducta i afectius. 40 docents dones i 28 docents homes.
- La perspectiva de gènere i la diversitat a l'aula: la coeducació com a camí. 43 docents dones i sis docents homes.
- Formació en disseny universal d'aprenentatge (DUA). 45 docents dones i onze docents homes.

2.3. Comuns (dades recollides al primer semestre del 2024)

2.3.1. Canillo[20]

Composició política

Els cònsols major i menor són homes, la resta del consell comunal la formen quatre homes i quatre dones. A les deu comissions de què disposen hi ha sis presidents i quatre presidentes (a les quals corresponen les comissions de Participació Ciutadana, Comunicació i Innovació; Comissió d'Infància, Joventut i Esports; Comissió de Cultura i Tradicions, i Comissió de Benestar Social).

20 Dades facilitades pel Comú de Canillo.

PÀGINA: 21 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Compliment normatiu

De moment no disposen d'àrea d'igualtat. Aquesta temàtica depèn de Benestar Social, Recursos Humans i Secretaria General. Tampoc no han inclòs la perspectiva de gènere en la seva normativa o en nous projectes.

Tenen el Pla d'igualtat en curs d'elaboració. Es fa internament mitjançant el Departament de Recursos Humans. Compten amb referent d'igualtat, nomenada per acord de la Junta de Govern del 12 de juny del 2024. Estan pendents de definir de quina manera es durà a terme el Protocol de prevenció de l'assetjament.

Dades d'ocupació del personal del Comú

La plantilla es troba segregada en 53% de dones i 47% d'homes.

COMISSIÓ	SEXE	Recompte de SEXE	Percentual
Comissió d'Urbanisme i Sostenibilitat	DONA	4	100%
Comissió de Promoció turistica i comercial i Comissió Cul	DONA	10	77%
Comissió de Promoció turistica i comercial i Comissió Cul	HOME	3	
Comissió Finances, Tràmits i Sistemes d'Informació	DONA	15	68%
Comissió Finances, Tràmits i Sistemes d'Informació	HOME	7	
Comissió Benestar Social	DONA	2	100%
Coissió Infància, Joventut i Esports	DONA	20	87%
Coissió Infància, Joventut i Esports	HOME	2	
Comissió de Participació Ciutadana, Comunicació i Innov	DONA	1	
Comissió d'Agricultura, Patrimoni Nautral i Energies Ren	DONA	1	25%
Comissió d'Agricultura, Patrimoni Nautral i Energies Ren	HOME	3	
Comissió d'Obres i Embelliment i Comissió de Gestió d'I	DONA	7	15%
Comissió d'Obres i Embelliment i Comissió de Gestió d'I	HOME	39	

Analitzant la plantilla per edat trobem:

- Menys de 30 anys 5%
- Entre 30 i 40 anys 25%
- Entre 41 i 50 anys 38%
- Entre 51 i 60 anys 25%
- Més de 60 anys 7%

Pel que fa al nombre total de comandaments intermedis segregat per gènere, hi ha el 56% de dones i el 44% d'homes.

En relació amb funcionaris i interins, no es disposa de la informació distributiva, pendent de fer l'anàlisi.

El personal interí es reparteix entre el 43% d'homes i el 57% de dones.

El càlcul de la bretxa salarial es troba englobat en el Pla d'igualtat, i resulta ser del 0,56% a favor de les dones.

Les àrees més feminitzades són: Cultura i Tradicions; Benestar Social; Infància, Joventut i Esports; Finances, Tràmits i Sistemes d'Informació; Promoció Turística i Comercial, així com la Comissió d'Urbanisme i Sostenibilitat, mentre que la resta estan fortament masculinitzades.

PÀGINA: 22 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Polítiques de conciliació i inclusió implementades

Les polítiques de conciliació es recullen al Reglament de permisos administratius i al Reglament de teletreball, ambdós pendents de revisar.

Pel que fa a la inclusió, el Comú participa en el projecte «Cartells inclusius amb braille i lectura fàcil», a part de les accions dels departaments d'Infància, Joventut i Esports i Benestar Social: escola bressol, esplai, Punt Jove i Com a Casa. Col·labora en el programa Íntegra, del Departament de Promoció de l'Autonomia del Ministeri d'Afers Socials, Joventut i Igualtat, adreçat a la integració social en el lleure dels infants i els joves amb discapacitat, amb l'objectiu de fomentar la interrelació d'aquestes persones amb necessitats especials en el seu temps d'oci.

També col·labora en el Programa sociolaboral del Ministeri d'Afers Socials, Joventut i Igualtat, assumint el procés de formació i aprenentatge de tres usuàries que han estat en diferents períodes al Centre Perecaus Com a Casa.

L'any 2004, el Comú va signar un conveni de col·laboració amb el Patronat de l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell, per tal que una persona usuària (en aquest cas una noia) pogués treballar al Comú; aquesta persona fa, doncs, vint anys que treballa a la corporació de Canillo.

Dades sobre serveis a la ciutadania

Les dades de participació de la ciutadania en activitats socials mostren que els departaments de Benestar Social i d'Infància, Joventut i Esports tenen una dotació pressupostària per atorgar subvencions als clubs esportius, associacions i entitats de la parròquia, configurats per una junta directiva on hi ha dones i homes.

Si mirem les demandes d'ajuts socials segregades per tipus d'ajut, sexe i edat del/de la sol·licitant, trobem per al 2023:

- Exoneració del pagament d'activitats d'esplai: 23, deu nenes i tretze nens.
- Exoneració del pagament d'activitats del Punt Jove: quatre, a nois.
- Exoneració del pagament d'activitats de l'escola bressol: tres, dues nenes i un nen.
- Exoneració de la quota al Centre Esportiu: dues, un noi i una noia.
- Exoneració del tribut del foc i lloc: catorze, cinc homes i nou dones.

Quant als usuaris, trobem:

Gent gran

Les persones més grans de 65 anys que participen en les activitats organitzades pel Departament de Benestar Social varien segons l'activitat, però s'ha de dir que normalment hi prenen part un 70% de dones i un 30% d'homes.

Infants

De 0 a 3 anys: 32 nenes i 33 nens.
De 3 a 4 anys: 13 nens i 13 nenes.
De 5 a 7 anys: 38 nens i 30 nenes.
De 8 a 10 anys: dotze nens i vint nenes.
Infants i joves de deu a divuit anys: 24 noies i 38 nois.

No es disposa de dades d'activitats culturals i esportives.

PÀGINA: 23 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Dades sobre activitat econòmica

Analitzant els comerços donats d'alta al Comú desglossats per titularitat masculina, femenina o mixta, actualment n'hi consten 1.098, dels quals 840 pertanyen a societats (no hi ha dades relatives al gènere dels socis), 181 són de titularitat masculina i 77 són de titularitat femenina.

2.3.2. Encamp[21]

Composició política

Una dona és la cònsol major, el cònsol menor és un home i a la resta del consell comunal hi ha cinc homes i cinc dones.

Compliment normatiu

El d'Encamp va ser el primer dels comuns a treballar, amb el suport d'una empresa estrangera, en un Pla d'igualtat propi i a nomenar el seu referent d'igualtat, que van aprovar al maig del 2023. Tot i que formalment la igualtat és una qüestió que depèn de la Junta de Govern i de l'Àrea de Recursos Humans, han integrat la igualtat de forma transversal en la gestió comunal. Pel que fa al protocol de prevenció d'assetjament, el tenen en curs d'elaboració, amb el suport d'una empresa nacional, està previst tancar-lo abans d'acabar l'any.

Han dut a terme el càlcul de la bretxa salarial de l'any 2023, que arriba a un 7,54% a favor dels homes.

Dades d'ocupació del personal del Comú

L'Administració del Comú d'Encamp compta amb un personal format per 153 homes i 177 dones, que es troba distribuït per àrees de la manera següent:

En rosa es mostra el còmput femení i en verd el còmput masculí.

21 Dades facilitades pel Comú d'Encamp.

PÀGINA: 24 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

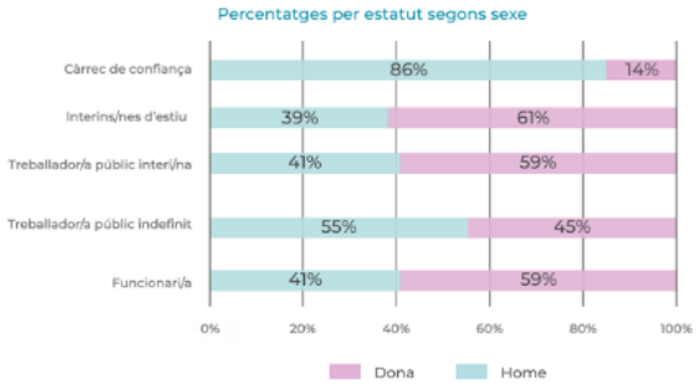
ORGÀNICA	HOME	DONA	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Administració	4	9	30,8%	69,2%	FEMINITZADA
Recursos Humans	1	3	25,0%	75,0%	FEMINITZADA
Finances	3	7	30,0%	70,0%	FEMINITZADA
Informàtica	2	1	66,7%	33,3%	MASCULINITZADA
Comunicació i protocol	-	3	0,0%	100%%	FEMINITZADA
Corporació comunal	5	7	41,7%	58,3%	PARITAT
Serveis generals	3	4	42,9%	57,1%	PARITAT
Manteniment d'infraestructures	12	-	100%	0,0%	MASCULINITZADA
Aigua potable. Xarxa de baixa distribució	4	1	80,0%	20,0%	MASCULINITZADA
Aparcaments verticals	4	4	50,0%	50,0%	PARITAT
Manteniment d'edificis i equipaments	7	10	41,2%	58,8%	PARITAT
Servei de circulació	38	6	86,4%	13,6%	MASCULINITZADA
Medi Ambient	19	3	86,4%	13,6%	MASCULINITZADA
Higiene i gestió de residus	19	-	100%	0,0%	MASCULINITZADA
Dpt d'obres públiques i urbanisme	3	1	75,0%	25,0%	MASCULINITZADA
Cultura	5	10	33,3%	66,7%	FEMINITZADA
Exposicions	1	-	100%	0,0%	FEMINITZADA
Biblioteca	1	5	16,7%	83,3%	FEMINITZADA
Escoles bressol	2	69	2,8%	97,2%	FEMINITZADA
Casal del poble	1	4	20,0%	80,0%	FEMINITZADA
Social	-	2	0,0%	100%	FEMINITZADA
Administració joventut i esports	3	8	27,3%	72,7%	FEMINITZADA
Gestió i promoció esportiva	6	7	46,2%	53,8%	PARITAT
Àrea de jovent	5	5	50,0%	50,0%	PARITAT
Joventut: promoció d'activitats per a joves	-	1	0,0%	100%	PARITAT
Promoció i turisme	5	7	41,7%%	58,3%	FEMINITZADA

Els càrrecs directius es reparteixen entre nou homes i sis dones.

Pel que fa al nombre de treballadors segons l'estatut, hi ha:

ESTATUT	HOME	DONA	TOTAL
Funcionari/a	51	74	125
Treballador/a públic de caràcter indefinit	57	46	103
Treballador/a públic interí/na	39	56	95
Interins/es d'estiu	27	43	70
Càrrecs de confiança designats per l'equip polític	6	1	7

Hi ha més dones al grup de personal funcionari i personal interí i més homes entre els treballadors públics de caràcter indefinit i els càrrecs de confiança.



Polítiques de conciliació i inclusió implementades

Cal destacar la flexibilitat horària en els serveis en què és possible, jornada continuada i reduïda durant les vacances escolars en els serveis en què es pot, reduccions de jornada, servei d'escola bressol i serveis d'educació en el lleure (no exclusivament per als treballadors, sinó per a tota la ciutadania), amb una franja horària molt àmplia i en alguns casos en cap de setmana. També hi ha un reglament de prejubilació.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Compten amb diversos llocs de treball reservats a persones amb discapacitat o adaptats.

Dades sobre serveis a la ciutadania

Actualment moltes de les dades de participació en serveis no es diferencien per sexe. S'implementarà el canvi amb el projecte de nous indicadors. Pel que fa a Esports, sí que es disposa d'informació:

Activitats esportives Maig 2024

Edats	Homes	% Homes	Dones	% Dones	Total	% sexe
1 -10 anys	661	71,08%	614	71,06%	1275	71,07%
11 - 20 anys	202	21,72%	212	24,54%	414	23,08%
21 - 30 anys	29	3,12%	7	0,81%	36	2,01%
31 - 40 anys	19	2,04%	1	0,12%	20	1,11%
41 - 50 anys	9	0,97%	9	1,04%	18	1,00%
51 - 60 anys	3	0,32%	9	1,04%	12	0,67%
61 - 70 anys	6	0,65%	0	0,00%	6	0,33%
+70 anys	1	0,11%	12	1,39%	13	0,72%
Totals	930	51,84%	864	48,16%	1.794	100,00%

Abonaments a centres esportius Maig 2024

Edats	Homes	% Homes	Dones	% Dones	Total	% sexe
1 -10 anys	842	22,34%	774	26,40%	1616	24,12%
11 - 20 anys	821	21,78%	608	20,74%	1429	21,33%
21 - 30 anys	579	15,36%	367	12,52%	946	14,12%
31 - 40 anys	559	14,83%	338	11,53%	897	13,39%
41 - 50 anys	481	12,76%	383	13,06%	864	12,89%
51 - 60 anys	264	7,00%	238	8,12%	502	7,49%
61 - 70 anys	145	3,85%	120	4,09%	265	3,95%
+70 anys	78	2,07%	104	3,55%	182	2,72%
Totals	3.769	56,25%	2.932	43,75%	6.701	100,00%

Dades sobre activitat econòmica

Els comerços donats d'alta al Comú desglossats per titularitat masculina o femenina són els següents:

Homes	Dones
354	181

S'està treballant per desglossar com es forma l'òrgan d'administració de les 1.122 societats computades.

PÀGINA: 26 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Dades sobre ajuts socials

Un 84,3% de les subvencions en ajudes socials es concedeixen a dones i un 15,7% a homes. Cal tenir en compte que les dades es refereixen a la persona que les sol·licita. En moltes ocasions els ajuts beneficien menors.

	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	TOTAL
	Escola bressol	Escola bressol	Activitats Extraescolars curs infants	Activitats Extraescolars curs infants	Activitats vacances escolars infants	Activitats vacances escolars infants	Abonament centre esportiu Adult	Abonament centre esportiu Adult	Foc i lloc i/o Taxa higiene	Foc i lloc i/o Taxa higiene	Activitat cultural adult	Activitat cultural adult	Ludoteca	Ludoteca	
0-18	0	0													0
19-30	12	0	1		1	0			1		1				16
31-45	16	0	14		20	0	1		6				2		59
46-65	0	0	7	3	15	4	1	1	3	8	1				43
Més de 65	0	0		1		1				1					3
	28	0	22	4	36	5	2	1	10	9	2	0	2	0	121
	23,14%	0,00 %	18,18%	3,31 %	29,75%	4,13 %	1,65 %	0,83 %	8,26 %	7,44 %	1,65 %	0,00 %	1,65 %	0,00 %	100,00%

DON		84,30%
ES	102	
HOM		15,70%
ES	19	

El Comú d'Encamp no compta amb un Punt Lila propi i sots contracta el de la Creu Roja.

2.3.3. Ordino[22]

Composició política

Una dona és la cònsol major, el cònsol menor és un home i la resta del consell comunal està format per quatre homes i quatre dones.

Compliment normatiu

El compliment de la Llei 6/2022, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre homes i dones, es gestiona des del Departament de Gestió i Desenvolupament Humà, i la seva cap és el referent d'igualtat del Comú. Han encarregat el Pla d'igualtat a una empresa externa i en disposaran abans de finalitzar l'any. De la mateixa manera, s'ha començat a treballar en el Protocol de prevenció de l'assetjament a principis del 2024.

Dades d'ocupació del personal del Comú

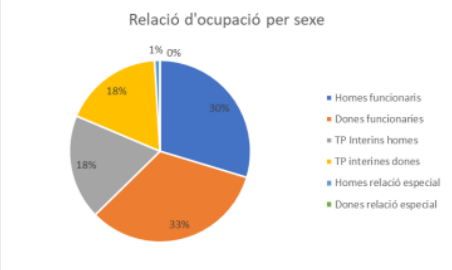
Al 2023, fent els càlculs globals de les mitjanes dels salaris i les retribucions, s'obtenen els resultats següents: la mitjana del salari brut dels homes és de 2.255,53 € i la mitjana del salari brut de les dones és de 2.162,72 €, cosa que representa una bretxa del 4,11%.

El conjunt del personal que forma part del Comú d'Ordino és gairebé paritari, ja que de les 209 persones que hi van treballar al 2023, 106 van ser dones (51%) i 103 homes (49%).

22 *Dades facilitades pel Comú d'Ordino.*

PÀGINA: 27 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Pel que fa a la relació d'ocupació per sexe, veiem:



Pel que respecta al detall de les ocupacions, hi ha àrees més masculinitzades (agents de medi ambient, circulació, operaris de manteniment) i àrees més feminitzades (administració, educadores a l'escola bressol, personal de neteja, monitores de la ludoescola).

Lloc de treball	Home	Dona	Total
Adjunt-a Cap departament	1	2	3
Administratiu-va	1	13	14
Agent Servei Circulació	2	1	3
Agent de 1ª Servei Circulació	8	1	9
Agent medi ambient	8	0	8
Assessor jurídic	0	1	1
Auxiliar	2	2	4
Cap de departament	5	7	12
Cap de secció	5	7	12
Cap de servei	4	2	6
Caporal	1	0	1
Cuiner-a	1	1	2
Dinamitzadora	0	1	1
Directora Escola Bressol	0	1	1
Dissenyadora gràfic	0	1	1
Educadora Escola Bressol	0	17	17
Guia Cultural	5	4	9
Empleat neteja	1	7	8
Operari forestal	3	0	3
Guia de muntanya	1	0	1
Inspector	1	0	1
Interventor	1	0	1
Tècnic Manteniment Edificis	1	0	1
Monitor Servei Ludoescola	8	23	31
Operari de manteniment	25	4	29
Operari tècnic inst. electr.	1	0	1
Professor Escola Art	4	2	6
Recepcionista	3	3	6
Secretària de Consols	0	1	1
Secretari general	1	0	1
Tècnic	7	3	10
Conserge	1	1	2
Xofer	1	1	2

Polítiques de conciliació i inclusió implementades:

Les polítiques de conciliació es troben recollides a l'Ordinació de la funció pública del Comú i al Reglament de sistemes de compensació de la mateixa corporació local.

PÀGINA: 28 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

En l'àmbit de la inclusió, segons l'article 48 de l'Ordinació de la funció pública, un funcionari o una funcionària, quan arriba a l'edat de jubilació obligatòria, pot pactar amb l'Administració comunal la prolongació de la relació de treball per períodes màxims d'un any, fins que la persona compleixi els 70 anys.

A l'article 63 s'indica que els funcionaris i les funcionàries, així com el personal públic interí, tenen dret a no ser discriminats per raons de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició personal o social. I a l'article 24 (principis generals del sistema de selecció) s'assenyala que en el sistema de selecció es poden aplicar mesures de discriminació positiva, per facilitar la integració de persones amb discapacitat.

Dades sobre serveis a la ciutadania

Les persones usuàries del Centre Esportiu d'Ordino són 2.451, de les quals el 47% són dones i el 53% homes. Hi ha 177 infants, dels quals 86 són nens i 91 nenes.

Al servei de la Casa Pairal del Comú d'Ordino hi ha vinculats el 34% d'homes i el 66% de dones. L'assistència a les activitats és de 104 homes i 424 dones i als tallers de memòria hi assisteixen 194 dones i 30 homes.

A la ludoescola hi ha 735 nens inscrits i 784 nenes. Al Punt Jove hi ha un 67% d'usuaris apuntats, per un 33% d'usuàries.

A l'Escola d'Art hi ha quatre alumnes homes i 29 alumnes dones. Hi ha dinou nens inscrits i 49 nenes inscrites.

2.3.4. La Massana[23]

Composició política

Una dona és la cònsol major, el cònsol menor és un home i la resta de consell comunal està composta per sis homes i quatre dones.

Compliment normatiu

No hi ha cap àrea específica d'igualtat tot i que aquest àmbit està adscrit a la Conselleria de Cultura, Igualtat i Participació Ciutadana. El referent d'igualtat s'havia de nomenar a principis del 2024. La redacció del Pla d'igualtat i del Protocol de prevenció d'assetjament, externalitzat a una empresa del país, s'està elaborant i se'n preveu el tancament abans d'acabar l'any.

Dades d'ocupació del personal del Comú

Pel que fa a dades estadístiques sobre l'ocupació, s'estan treballant en paral·lel al Pla d'igualtat i se'n disposarà al 2024.

Polítiques de conciliació i inclusió implementades

- Tots els permisos es troben regulats a l'Ordinació de la funció pública de la Massana.
- Teletreball puntual en els casos en què la persona ho sol·licita i la Junta de Govern ho aprova.
- Adaptació de l'horari laboral, si la persona ho sol·licita i la Junta de Govern ho aprova.
- Programa d'inclusió de persones amb discapacitat: una persona dins del Programa de formació sociolaboral i una altra dins del Programa de treball de la Fundació Privada Nostra Senyora de Meritxell.

23 Dades facilitades pel Comú de la Massana.

PÀGINA: 29 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

L'Ordinació de la funció pública del Comú de la Massana, en l'article 45, regula que el Comú ha de garantir la igualtat d'oportunitats en totes les etapes laborals a totes les persones que hi treballin, segons els principis d'igualtat i de no-discriminació.

Dades sobre serveis a la ciutadania

S'està treballant per crear els mecanismes interns amb vista a recollir aquesta informació d'ara endavant de manera segregada.

2.3.5. Andorra la Vella[24]

Composició política

Un home és el cònsol major, una dona és la cònsol menor i la resta del consell comunal està format per sis homes i quatre dones.

Pel que fa al funcionament, disposa de quinze comissions o juntes, de les quals sis (40%) estan presidides per dones i nou per homes (60%).

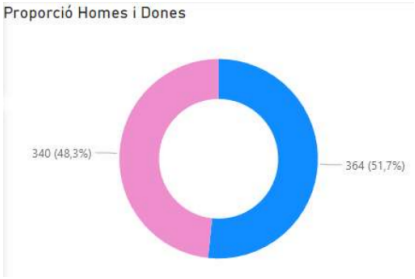
Compliment normatiu

El Pla d'igualtat del Comú d'Andorra la Vella es va aprovar el 19 d'octubre del 2023 i té vigència fins al 31 d'octubre del 2027; es troba a l'abast del públic al web comunal. Es va elaborar en format mixt, internament amb la tècnica d'Inserció, Igualtat i Cohesió Laboral, i de manera conjunta amb l'empresa externa GDI (Gestoria d'Igualtat). Es va designar la persona referent en matèria d'igualtat i s'està treballant en el Protocol de prevenció d'assetjament, iniciat al març del 2024.

Dades d'ocupació del personal del Comú

El càlcul de la bretxa del 2023 s'ha fet a través de la plataforma Power Bi, de l'empresa Grup-Global. La bretxa mediana neta és del 4,40% i la bretxa mitjana neta és del 7,91%.

Els treballadors i treballadores es reparteixen així:



En rosa, el còmput femení i en blau el còmput masculí.

24 Dades facilitades pel Comú d'Andorra la Vella.

PÀGINA: 30 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

El personal, segregat per àrea d'activitat i gènere (administració, afers socials, esports, cultura, etc.), es desglossa de la manera següent:

Sexe	DONA		HOME		Total
ORGANICA	N.	%	N.	%	N.
10101 SECRETARIA GENERAL	8	61,54%	5	38,46%	13
10102 ARXIU, RECERCA I PATRIMONI	1	33,33%	2	66,67%	3
10103 COMUNICACIÓ			2	100,00%	2
20101 INTERVENCIÓ	1	100,00%			1
30101 RECURSOS HUMANS	9	64,29%	5	35,71%	14
40101 COMPTABILITAT I FACTURACIÓ	5	100,00%			5
40103 COMPRES I MAGATZEM CENTRAL	3	50,00%	3	50,00%	6
40201 NOVES TECNOLOGIES			8	100,00%	8
40301 ADMINISTRACIÓ	10	45,45%	12	54,55%	22
50101 URBANISME	3	50,00%	3	50,00%	6
50107 MEDI AMBIENT	6	17,65%	28	82,35%	34
50201 SERVEI TÈCNIC	4	66,67%	2	33,33%	6
50202 SERVEI D'AIGÜES	2	18,18%	9	81,82%	11
50203 ENLLUMENAT PÚBLIC			9	100,00%	9
50204 TALLER DE PINTURA			8	100,00%	8
50206 CEMENTIRIS			2	100,00%	2
50210 SERVEI D'OBRES			8	100,00%	8
50211 SERVEI DE MANTENIMENT			2	100,00%	2
50301 HIGIENE PÚBLICA	3	6,52%	43	93,48%	46
50302 INSPECCIÓ VIA PÚBLICA			2	100,00%	2
50303 PLA NACIONAL DE RESIDUS	1	33,33%	2	66,67%	3
50401 SERVEI DE CIRCULACIÓ	28	35,90%	50	64,10%	78
50501 APARCAMENT CENTRE CIUTAT	6	28,57%	15	71,43%	21
60101 CULTURA	9	47,37%	10	52,63%	19
60201 INSTITUT DE MÚSICA	11	39,29%	17	60,71%	28
60301 ESCOLA D'ART	15	75,00%	5	25,00%	20
70102 CASES PAIRALS	8	72,73%	3	27,27%	11
70105 PROJECTE GENT GRAN ACTIVA	10	62,50%	6	37,50%	16
70202 ESCOLA BRESSOL SERRADELLS	26	100,00%			26
70203 ESCOLA BRESSOL STA.COLOMA	22	91,67%	2	8,33%	24
70401 JOVENTUT	16	84,21%	3	15,79%	19
70501 CASAL D'INFANTS EL LLAMP	31	75,61%	10	24,39%	41
70503 LUDOTECA DE STA COLOMA	21	80,77%	5	19,23%	26
70601 ATENCIÓ SOCIAL	7	87,50%	1	12,50%	8
80101 ESPORTS	27	48,21%	29	51,79%	56
80301 CENTRE ESPORTIU DELS SERRADELLS	10	32,26%	21	67,74%	31
90101 TURISME	4	57,14%	3	42,86%	7
90201 OFICINA DE TURISME	37	56,06%	29	43,94%	66
90301 CENTRE DE CONGRESSOS	2	40,00%	3	60,00%	5
90401 BICI LAB ANDORRA	5	50,00%	5	50,00%	10
Total	**340**	**48,30%**	**364**	**51,70%**	**704**

En relació amb les àrees més feminitzades, tenim:

- Intervenció (100%).
- Comptabilitat i Facturació (100%).
- Escola bressol dels Serradells (100%).
- Escola bressol de Santa Coloma (91,67%).
- Atenció Social (87,50%).
- Joventut (84,21%).
- Ludoteca de Santa Coloma (80,77%).
- Casal d'Infants El Llamp (75,61%).
- Escola d'Art (75%).
- Cases pairals (72,73%).
- Servei Tècnic (66,67%).
- Recursos Humans (64,29%).
- Projecte Gent Gran Activa (62,50%).
- Secretaria General (61,54%).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Les àrees o serveis més masculinitzats són:

- Comunicació (100%)
- Noves Tecnologies (100%)
- Comunicació (100%)
- Inspecció de la Via Pública (100%)
- Servei de Manteniment (100%)
- Enllumenat Públic (100%)
- Pintura (100%)
- Cementiris (100%)
- Servei d'Obres (100%)
- Higiene Pública (93,48%)
- Medi Ambient (82,35%)
- Servei d'Aigües (81,82%)
- Aparcament (71,43%)
- Centre Esportiu Els Serradells (67,74%)
- Pla nacional de residus (66,67%)
- Arxiu, Recerca i Patrimoni (66,67%)
- Servei de Circulació (64,10%)

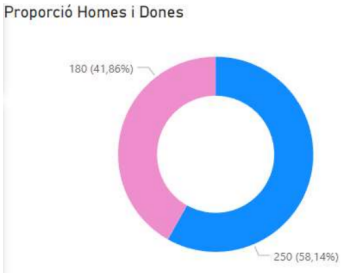
El nombre total de comandaments intermedis segregat per gènere i per franges d'edat és:

Sexe	DONA		HOME		Total	
COMANDAMENT	N.	%	N.	%	N.	%
COMANDAMENT	26	36,11%	46	63,89%	72	100,00%
Total	**26**	**36,11 %**	**46**	**63,89 %**	**72**	**100,00%**

Sexe	DONA		HOME		Total	
COMANDAMENT	N.	%	N.	%	N.	%
⊟ **COMANDAMENT**	**26**	**36,11%**	**46**	**63,89%**	**72**	**100,00%**
1 DE 25 A 44	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
2 DE 45 A 64	21	38,18%	34	61,82%	55	100,00%
3 65 O MÉS	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
NO DETERMINAT	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Total	**26**	**36,11%**	**46**	**63,89%**	**72**	**100,00%**

Pel que fa al nombre total de comandaments directius segregat per gènere i per edat, al 2023 només hi havia dues dones com a directores, a Finances i a Recursos Humans, i les dues eren de la franja de 45 a 64 anys.

D'acord amb el nombre total de funcionaris/àries per sexe, trobem:



En rosa el còmput femení i en blau el còmput masculí.

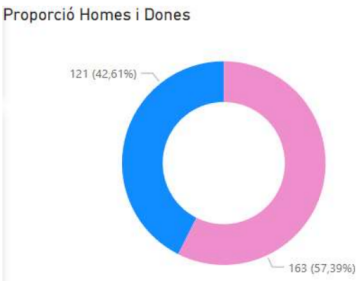
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

El nombre total de personal contractat (que no sigui funcionari) per sexe és:



En rosa còmput el femení i en blau el còmput masculí.

El nombre total de personal interí per sexe, per activitat i per edat és:

Sexe	DONA		HOME		Total
ORGANICA	N.	%	N.	%	N.
30101 RECURSOS HUMANS	3	60,00%	2	40,00%	5
40101 COMPTABILITAT I FACTURACIÓ	1	100,00%			1
40103 COMPRES I MAGATZEM CENTRAL	1	100,00%			1
40201 NOVES TECNOLOGIES			2	100,00%	2
40301 ADMINISTRACIÓ			2	100,00%	2
50107 MEDI AMBIENT	4	20,00%	16	80,00%	20
50301 HIGIENE PÚBLICA			4	100,00%	4
50401 SERVEI DE CIRCULACIÓ	1	50,00%	1	50,00%	2
60101 CULTURA	1	50,00%	1	50,00%	2
60201 INSTITUT DE MÚSICA	4	33,33%	8	66,67%	12
60301 ESCOLA D'ART	10	66,67%	5	33,33%	15
70102 CASES PAIRALS	2	100,00%			2
70105 PROJECTE GENT GRAN ACTIVA	9	60,00%	6	40,00%	15
70202 ESCOLA BRESSOL SERRADELLS	6	100,00%			6
70203 ESCOLA BRESSOL STA.COLOMA	8	80,00%	2	20,00%	10
70401 JOVENTUT	12	85,71%	2	14,29%	14
70501 CASAL D'INFANTS EL LLAMP	26	78,79%	7	21,21%	33
70503 LUDOTECA DE STA COLOMA	15	75,00%	5	25,00%	20
70601 ATENCIÓ SOCIAL	1	100,00%			1
80101 ESPORTS	23	45,10%	28	54,90%	51
80301 CENTRE ESPORTIU DELS SERRADELLS	4	50,00%	4	50,00%	8
90101 TURISME	1	50,00%	1	50,00%	2
90201 OFICINA DE TURISME	34	54,84%	28	45,16%	62
90401 BICI LAB ANDORRA	4	66,67%	2	33,33%	6
Total	**163**	**57,39%**	**121**	**42,61%**	**284**

Polítiques de conciliació i inclusió implementades

Les polítiques d'inclusió i conciliació són les que es troben recollides al Reglament de permisos administratius. Actualment no hi ha reglamentació específica sobre teletreball; només es va posar a la pràctica durant la pandèmia.

En alguns casos puntuals adapten els horaris d'algun/a treballador/a per necessitats de la persona sempre que el servei ho permeti.

Quant a la inclusió, varia segons les èpoques; pot haver-hi joves fent pràctiques amb el suport del programa Progrés de la Fundació Privada Nostra Senyora de Meritxell (FPNSM), també hi ha col·laboracions amb el programa Fent Camí efectuant activitats formatives i amb pràctiques, i es contracta puntualment joves menors d'edat o adults que, tot i que estan contractats de manera ordinària, tenen el suport del Servei d'Ocupació amb la preparadora laboral.

També hi ha col·laboracions de Medi Ambient amb el programa I&I i diverses amb el programa de Xeridell de l'FPNSM.

Dades sobre serveis a la ciutadania

En l'àrea d'activitats esportives, actualment no es pot disposar de les dades disgregades per sexe. Es treballarà amb l'Àrea de Noves Tecnologies del Comú perquè el programa d'inscripció a les activitats esportives inclogui la variable «sexe» per tenir aquestes dades d'ara endavant.

PÀGINA: 33 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

A l'àrea de cultura, pel que fa als inscrits, trobem:

- Escola d'Art: 232 dones (82,5%) i 49 homes (17,5%).
- Teatre: 50 dones (83%) i catorze homes (17%).
- Dansa: 55 dones (100%).
- Institut de Música: 193 dones (53%) i 170 homes (47%).

En relació amb les activitats que es desenvolupen a l'aire lliure (escudella, calçotada, desfilada de Reis, etc.), no hi ha cap sistema que comptabilitzi la segregació per gènere.

2.3.6. Sant Julià de Lòria[25]

Composició política

Un home és el cònsol major, una dona és la cònsol menor i la resta del consell comunal està compost per sis homes i quatre dones.

Hi ha nou comissions de treball, quatre presidides per dones i cinc per homes. No existeixen vicepresidències.

Les presidències de les comissions són assumides com es detalla seguidament:

- Finances (home).
- Obres Públiques, Urbanisme i Cadastre (home).
- Gestió de Persones (dona).
- Serveis Generals (home).
- Cultura (dona).
- Circulació i Aparcaments (home).
- Turisme (dona).
- Esports (home).
- Social (dona).

Compliment normatiu

No hi ha l'àrea d'igualtat de forma específica, sinó la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, formada per quatre persones (dues seleccionades pel Comú i les altres dues pel personal). Igualtat depèn de la Conselleria de Gestió i Desenvolupament de Persones.

El Pla d'igualtat està en fase de negociació i s'ha fet el recull de dades qualitatives; s'espera acabar-lo abans de final del 2024. S'ha sotscontractat a una empresa externa nacional.

El Protocol de prevenció de l'assetjament es troba pendent del redactat final del Pla d'igualtat.

El càlcul de la bretxa salarial el fa el Departament de Gestió i Desenvolupament de Persones.

25 *Dades facilitades pel Comú de Sant Julià de Lòria.*

PÀGINA: 34 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Dades d'ocupació del personal del Comú

Actualment treballen al Comú 58 dones (40%) i 88 homes (60%). El personal, segregat per gènere i per edat, es distribueix com segueix:

Edat	Dones	Homes	TOTAL
20-25	1	1	2
25-30	4	4	8
30-35	2	4	6
35-40	7	6	13
40-45	6	8	14
45-50	13	16	29
50-55	9	21	30
55-60	7	12	19
60-65	7	12	19
65-70	1	2	3
75-80	1	1	2
TOTAL	***58***	***87***	**145**

La distribució per àrea d'activitat i gènere és la següent:

Departament	Dones	Homes	Total
Administració i Finances	9	3	12
Circulació i Aparcaments	6	32	38
Comunicació	2	2	4
Cultura	17	5	21
Esports	0	2	2
Gestió i Desenv. Persones	1	3	4
Intervenció	1	0	1
Obres Públiques Urbanisme i Cadastre	2	2	4
Reactivació econòmica i comerç	1	0	1
Secretaria General	4	3	7
Serveis Generals	3	31	34
Serveis Socials i Part. Ciutadana	11	1	12
Sistemes Informació	0	2	2
Turisme	1	2	3
TOTAL	**58**	**87**	**145**

Es detalla seguidament el personal de comandament segons el gènere i l'edat.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Comandaments intermedis:

Edat	*Gènere*
47	D
47	D
54	D
51	H
49	H
56	H
52	H
59	H

Comandaments directius:

Edat	*Gènere*
38	D
44	D
54	D
51	D
51	D
49	D
51	D
58	H
62	H
54	H
54	H
48	H
57	H

Nombre total de funcionaris/àries:

Edat	Dones	Homes	Total
25-34	3	8	11
35-44	10	13	23
45-54	17	37	54
55-64	15	21	36
65-74	0	3	3
Total	**45**	**82**	**127**

Nombre total de personal contractat (que no sigui funcionari):

Edat	Dones	Homes	Total
29-38	5	0	5
39-48	3	0	3
49-58	2	1	3
59-68	2	3	5
69-78	1	1	2
Total	**13**	**5**	**18**

PÀGINA: 36 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

Nombre total de personal interí per activitat i per edat:

Activitat	D	H	To-tal
Auxiliar operari	0	2	2
59-68	0	2	2
Interventor/a	1	0	1
49-58	1	0	1
Operari/ària	0	1	1
59-68	0	1	1
Professor/a	11	2	13
29-38	5	0	5
39-48	3	0	3
49-58	0	1	1
59-68	2	0	2
69-78	1	1	2
Secretària general	1	0	1
49-58	1	0	1
TOTAL	**26**	**10**	**36**

Les àrees més masculinitzades i més feminitzades són les següents:

Departament	Percen-tatge	Majoria
Esports	100%	Homes
Administració i Finances	75%	Dones
Circulació i Aparcaments	85%	Homes
Cultura	77%	Dones
Gestió i Desenvolupament Persones	75%	Home
Intervenció	100%	Dones
Reactivació Econòmica	100%	Dones
Serveis Generals	92%	Homes
Serveis Socials	92%	Dones
DSI	100%	Homes

Polítiques de conciliació:

Existeixen les opcions de teletreball i flexibilitat d'entrada per facilitar la conciliació.

1.1.7 Escaldes-Engordany[26]

Composició política

Una dona és la cònsol major, un home és el cònsol menor i la resta del consell comunal el componen sis homes i quatre dones.

Compliment normatiu

No hi ha àrea d'igualtat al Comú. Aquest àmbit depèn del Departament d'Acció Social i del Departament de Recursos Humans.

26 Dades facilitades pel Comú d'Escaldes-Engordany.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

El Pla d'igualtat està en curs de redacció mitjançant el suport d'una empresa nacional.

La referent d'igualtat es va aprovar i nomenar en la Junta de Govern de data 15-05-2023.

El Protocol de prevenció de l'assetjament també està en procés d'elaboració, amb data de previsió de tancament abans de final d'any.

El càlcul de la bretxa salarial s'està elaborant amb el suport extern d'una empresa nacional, amb estimació de tancament abans de final d'any.

S'està efectuant la normativa amb perspectiva de gènere, com per exemple:

- Ordinació del 30-11-2023 de modificació de l'Ordinació del 29-3-2021 de modificació i refosa de l'Ordinació de creació del Departament d'Acció Social i de prestacions socials del Comú d'Escaldes-Engordany.
- Reglament del 30-11-2023 de modificació del Reglament del 29-3-2021 de fixació de l'import màxim de les prestacions socials econòmiques.
- Reglament del 28-12-2022 de la funció pública del Comú d'Escaldes-Engordany (article 28).
- Ordinació de l'1-12-2022 de la funció pública del Comú d'Escaldes-Engordany (articles 41 i 46).

Dades d'ocupació del personal del Comú

- Personal segregat per gènere: 182 dones (48,15%) i 196 homes (51,85%) (inclosos consellers i consellers).
- Comandaments intermedis segregats per gènere: vint dones (55,56%) i setze homes (44,44%).
- Comandaments directius segregats per gènere: divuit dones (54,55%) i quinze homes (45,45%) (inclosos conselleres i consellers).
- Funcionaris/àries per sexe: 155 dones (53,63%) i 134 homes (46,37%).
- Personal contractat (que no sigui funcionari) per sexe: deu dones (62,5%) i sis homes (37,5%).

Polítiques de conciliació i inclusió implementades

Disposa de polítiques de conciliació per al personal implantades i actualment vigents, així com polítiques d'inclusió.

Dades sobre serveis a la ciutadania

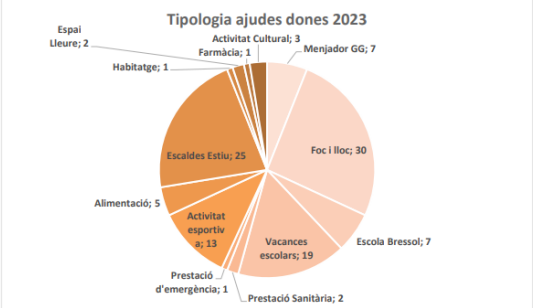
Estan fent el recompte de persones participants en les activitats comunals segregades per àrea d'activitat (gent gran, infants, cultura, esports, etc.), per sexe i per edat.

En relació amb les demandes d'ajuts socials, al llarg del 2023 han estat 205 les prestacions socials, de les quals 116 (56,6%) corresponen a demandes fetes per dones i 89 (43,4%) per homes.

La majoria dels ajuts i les prestacions que demanen les dones és per a l'exoneració de les taxes de foc i lloc, higiene i enllumenat, seguida molt de prop de totes les prestacions relacionades amb la cura dels fills en període de vacances escolars (Escaldes Estiu, tallers de vacances escolars, etc.), donat que, com veurem més endavant, en la gran majoria dels casos parlem de famílies monomarentals amb fills a càrrec en què la guàrdia i la custòdia recau en la mare i de dones amb discapacitat.

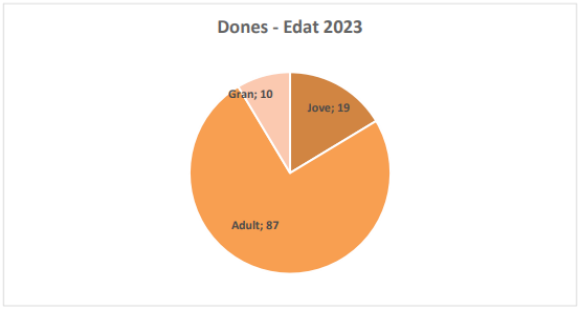
PÀGINA: 38 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

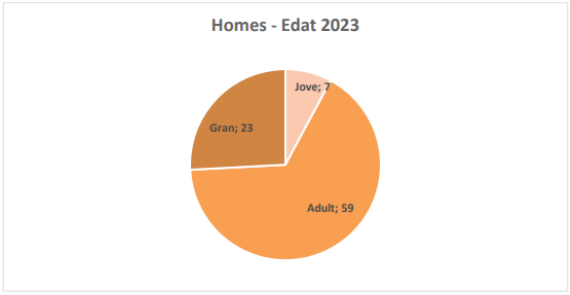
Les ajudes estan repartides de la manera següent:



Considerant que la majoria dels ajuts estan destinats a l'exoneració del foc i lloc i als serveis d'atenció a la infància, ens trobem que la gran majoria dels casos que es beneficien de les prestacions socials es troben en l'edat adulta.

En els homes hi ha més casos d'usuaris en edat gran, que normalment viuen sols i que tenen més problemàtiques socioeconòmiques afegides.





Els beneficiaris de les prestacions socials al llarg del 2023 han estat, en un 57%, nuclis unifamiliars, i en un 26% famílies monomarentals, és a dir, dones soles amb fills a càrrec.

Escaldes-Engordany no compta amb un Punt Lila propi i sotscontracta el de la Creu Roja.

Si observem el sistema de funcionament i el lideratge de les juntes dels comuns, veiem que no s'escapen dels estereotips habituals, i les comissions de finances i d'obres públiques es troben majoritàriament liderades per homes, mentre que les relacionades amb afers socials i cultura les lideren dones. No volem caure en tòpics, però hem de remarcar que les persones responsables d'igualtat són totes dones, quan la igualtat és cosa de tots i totes.

PÀGINA: 39 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

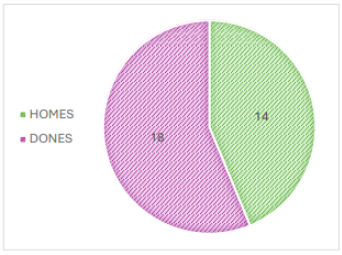
2.4. Justícia[27]

Es presenten tot seguit les llistes, disgregades per gènere, dels estaments del sistema judicial; no s'hi inclouen ni el personal administratiu ni els subalterns.

El Consell Superior de la Justícia, òrgan de govern i administració de l'organització judicial, està compost per cinc persones, de les quals quatres són homes i una és dona.

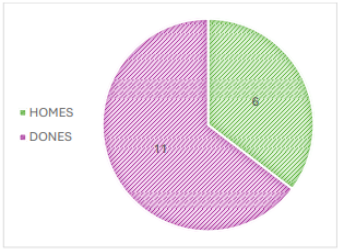
Membres de la carrera judicial per categories i sexe:

CATEGORIES	DONES	HOMES	TOTAL
Batlles	11	6	17
Magistrats	7	8	15
Total	18	14	32



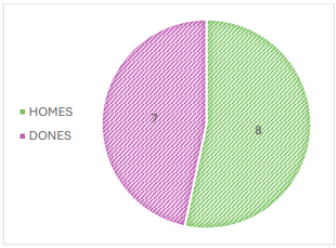
Membres de la carrera judicial (batlles) per graus i sexe:

GRAUS	DONES	HOMES	TOTAL
1 grau	2	3	5
2 grau	8	1	9
3 grau	1	2	3
Total	11	6	17



Membres de la carrera judicial (magistrats) per graus i sexe:

GRAUS	DONES	HOMES	TOTAL
nomenats	2	2	4
Grau superior	5	6	11
Total	7	8	15

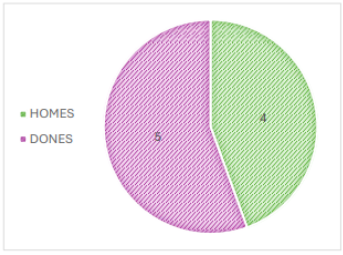


27 Dades facilitades pel Consell Superior de la Justícia

PÀGINA: 40 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

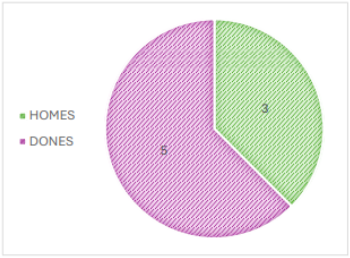
Membres de la Fiscalia per categories i sexe:

CATEGORIES	DONES	HOMES	TOTAL
Fiscals pràctiques	1	1	2
Fiscals adjunts	4	2	6
Fiscal general		1	1
Total	5	4	9



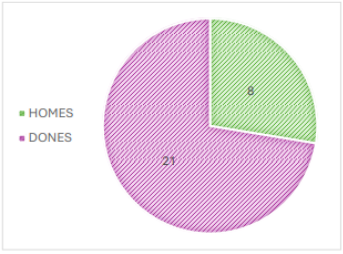
Membres de la Fiscalia (adjunts), per graus i sexe:

GRAUS	DONES	HOMES	TOTAL
Pràctiques	1	1	2
1 grau	3	1	4
2 grau	1	1	2
3 grau			
Total	5	3	8



Secretaris/àries judicials per sexe:

CATEGORIES	DONES	HOMES	TOTAL
Secretaris judicials	21	8	29



Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

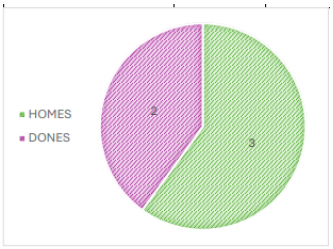
DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Càrrecs discrecionals (Tribunal de Batlles, Tribunal de Corts, Tribunal Superior de Justícia, Fiscalia):

CATEGORIA	DONES	HOMES	TOTAL
PRESIDENT TB		1	1
VICEPRESIDET TB	1		1
PRESIDENT TC	1		1
PRESIDENT TSJ		1	1
FISCAL GENERAL		1	1
TOTAL PER SEXE	2	3	5



L'informe sobre igualtat elaborat pel Consell Superior de la Justícia recull específicament:

«*Representació equitativa*:
La presència rellevant de les dones més enllà de la simple paritat de gènere en les diferents instàncies judicials i fiscalia comporta la no afectació de la representativitat i la diversitat de perspectives en la presa de decisions judicials, des del prisma de la igualtat efectiva de dones i homes com a objectiu per superar la desigualtat estructural general que pateixen les dones respecte als homes, la qual cosa aferma la imparcialitat i legitimació del sistema judicial.

Accés a la Justícia:
És important garantir que la composició de gènere als diferents tribunals reflecteixi la diversitat de la societat, la qual cosa pot millorar l'accés a la justícia per a tots els ciutadans, independentment del seu gènere.

Recomanacions:

- Polítiques d'Igualtat de Gènere: Continuar amb la implementació i el reforç de les polítiques que promoguin la igualtat de gènere en la selecció, contractació, formació i promoció dins del sistema judicial.
- Sensibilització i Formació: Proporcionar programes de sensibilització i formació sobre biaix de gènere i diversitat per a jutges, advocats i personal judicial.
- Avaluació: Establir mecanismes d'avaluació per rastrejar la composició de gènere als tribunals i abordar qualsevol disparitat identificada de manera proactiva.

En definitiva, abordar les disparitats de gènere en l'àmbit judicial del Principat d'Andorra és fonamental per garantir l'equitat, la justícia i l'eficàcia del sistema judicial en conjunt.»

2.5. Altres organismes públics i entitats

2.5.1. Autoritat Financera Andorrana[28] (AFA):

A 31 de desembre del 2023, a l'AFA hi havia 29 persones treballant, de les quals onze homes i divuit dones (38% i 62%, respectivament). Pel que fa al nombre de personal, segregat per àrea d'activitat, franja d'edat i gènere, és el següent:

28 Dades facilitades per l'AFA al març del 2024.

PÀGINA: 42 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

	25 a 35		36 a 45		45 a 55		Més de 56			
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total Homes	Total Dones
Direcció General	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1
Administració & Operacions	-	-	-	4	-	1	1	1	1	6
Estudis Tècnics i Processos	3	-	-	-	-	-	-	-	3	0
Legal i de Cooperació	-	-	-	3	-	1	1	-	1	4
Supervisió assegurances	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1
Supervisió entitats bancàries	1	-	-	3	-	1	1	-	2	4
Supervisió serveis inversió	2	-	-	-	-	2	-	-	2	2
Total	**6**	**0**	**1**	**10**	**1**	**7**	**3**	**1**	**11**	**18**

Les àrees més masculinitzades i feminitzades són:

	Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Segregació
Direcció General	2	1	1	50%	50%	PARITAT
Administració & Operacions	7	1	6	14%	86%	FEMINITZADA
Estudis Tècnics i Processos	3	3	0	100%	0%	MASCULINITZADA
Legal i de Cooperació	5	1	4	20%	80%	FEMINITZADA
Supervisió assegurances	2	1	1	50%	50%	PARITAT
Supervisió entitats bancàries	6	2	4	33%	67%	FEMINITZADA
Supervisió serveis inversió	4	2	2	50%	50%	PARITAT
Total	**29**	**11**	**18**			

L'AFA ha designat un membre de la direcció general com a persona responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les polítiques de gènere. Aquesta persona depèn directament de la direcció.

El Pla d'igualtat de l'AFA l'està elaborant de manera interna un equip format per dos membres del departament legal i de cooperació i els dos membres de la direcció general. Aquest Pla s'aprovarà durant el 2024.

Tot i no disposar d'un protocol específic de prevenció d'assetjament (preveuen tenir-lo en el termini marcat per la llei), el codi ètic i de conducta del personal de l'AFA estableix una tolerància zero respecte de conductes discriminatòries. En concret, entre altres aspectes, estableix que el personal de l'AFA:

- Ha d'evitar qualsevol forma de discriminació, en particular per raons de raça, nacionalitat, edat, sexe, religió, opinions polítiques o discapacitat física.

- Ha de respectar la resta de personal de l'AFA i col·laborar-hi lleialment. En particular, també ha d'abstenir-se de portar a terme qualsevol actuació o conducta que comporti algun tipus de discriminació, assetjament sexual o intimidació física o psíquica.

El mateix codi preveu mecanismes de comunicació de denúncies en cas de qualsevol incompliment, així com accions disciplinàries.

De moment no fan informes d'impacte de gènere.

Tota la documentació elaborada per l'AFA se sotmet a una revisió lingüística (no discriminatòria) per part del departament d'administració i operacions.

En relació amb les polítiques de conciliació, practiquen:

- Flexibilitat horària: l'horari laboral és de 40 hores setmanals, de dilluns a divendres, amb un mínim de vuit hores i un màxim de nou per dia de dilluns a dijous, i un mínim de sis hores els divendres. L'hora d'entrada al matí pot oscil·lar entre les 7.30 i les 9 h i la pausa del migdia és

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

d'un màxim d'una hora i mitja entre les 13.30 i les 15 h.

Jornada intensiva: l'horari de jornada intensiva és de 8 a 15 h, de dilluns a divendres, i s'aplica a l'estiu, des de l'1 d'agost fins a Meritxell (8 de setembre), i durant el període de les festes de Nadal i Cap d'Any fins al dia de Reis (6 de gener), amb la concreció de les dates de forma prèvia per part de Recursos Humans en funció de com cauen aquestes dates.

- Teletreball: sempre que les necessitats del lloc de treball ho permetin, es dona l'opció de teletreball dos dies a la setmana.

Les polítiques de contractació de l'AFA són inclusives, ja que la selecció es fonamenta a captar professionals d'acord amb coneixements, experiència i competència, sense que importin el gènere, l'edat, l'origen ètnic, l'orientació sexual, la religió, la discapacitat o qualsevol altra condició protegida per la llei.

2.5.2. Agència de Protecció de Dades d'Andorra (APDA)[29]

A l'APDA hi treballen tres dones i un home; el càrrec de màxima responsabilitat recau en una dona i la mitjana d'edat se situa entre els 30 i els 40 anys.

No disposen de referent d'igualtat; tot i això, estan elaborant internament un Pla d'igualtat i preveuen fer el seguiment normatiu de la bretxa salarial i revisar la graella.

Tenen previst incloure accions de conciliació un cop la reestructuració interna de l'organisme estigui acabada. Actualment tenen mesures de flexibilització horària i opcions de teletreball.

Les publicacions, els edictes i les noves normatives estan fetes amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu; la tècnica de difusió i comunicació és la que en fa la supervisió.

No tenen estadístiques sobre consultes segregades per gènere; tot i així, ho tenen previst implantar per a les consultes personals d'ara endavant.

2.5.3. Andorra Recerca + Innovació (AR+I)[30]

En aquests moments l'AR+I compta amb una plantilla repartida en dinou homes i 22 dones.

Tenen el Pla d'igualtat en curs d'elaboració, encomanat a una empresa externa del país; inclourà el nomenament de referents i el càlcul de la bretxa salarial com demana la llei. També preparen les mesures de prevenció en casos d'assetjament.

Pel que fa al nombre total de comandaments intermedis segregat per gènere i per edat, tenen quatre dones (una entre 30-40 anys, dues entre 41-50 i una entre 51-60 anys) i set homes (un entre 30-40anys, tres entre 41-50 anys i tres entre 51-60 anys). El comandament directiu és assumit per una dona (40-50 anys). També tenen dos homes i tres dones com a personal interí.

> Disposen de polítiques de conciliació pel personal, com ara horari flexible, teletreball i reducció de jornades laborals.

Tot i no comptar amb polítiques específiques d'inclusió, tenen personal contractat amb diversitat funcional i membres de famílies monoparentals.

29 Dades facilitades per l'APDA al febrer del 2024.
30 Dades facilitades per l'ARI a l'agost del 2024.

PÀGINA: 44 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Les publicacions de l'organisme estan fetes amb perspectiva de gènere i redactades de forma inclusiva. De moment, l'AR+I no fa informes d'impacte de gènere dels projectes i programes que du a terme.

2.5.4. Andorra Telecom (AT)[31]

Andorra Telecom té un pla d'igualtat implantat des de l'any 2018. És una de les empreses pioneres a posar-lo en marxa. Actualment s'està actualitzant, amb una previsió de tancament abans d'acabar l'any.

La Comissió d'Igualtat, constituïda amb membres del comitè d'empresa i persones voluntàries d'Andorra Telecom, va presentar al comitè executiu els resultats de l'enquesta i diagnosi efectuada al mes de febrer del 2024. Resten pendents de fixar els objectius en matèria d'igualtat per als propers anys.

L'empresa disposa d'un Protocol per a la gestió i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que s'està actualitzant d'acord amb la normativa vigent, amb l'assessorament d'una empresa nacional. Està previst tenir-lo enllestit abans d'acabar l'any.

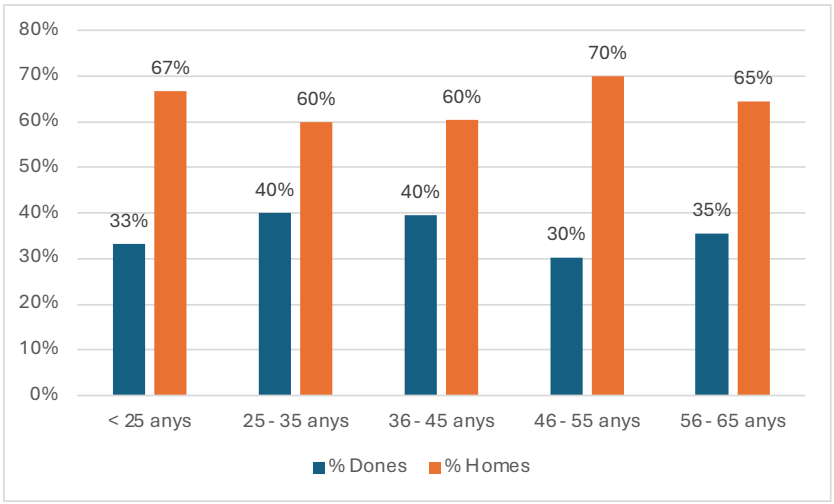
La bretxa salarial d'Andorra Telecom al 2023 va ser d'un 24% i s'explica per diferents motius:

- Els llocs de responsabilitat i d'expertesa tècnica són ocupats majoritàriament per homes i sovint amb una alta antiguitat. Aquest fet accentua la bretxa salarial en els grups professionals de les categories superiors.

- Aproximadament un 50% de la plantilla treballa al departament tècnic, on hi ha un gran nombre de llocs ocupats per personal masculí, amb una antiguitat alta i un salari variable, que inclou, entre altres aspectes, guàrdies i hores extres.

A 31 de desembre del 2023 la plantilla d'Andorra Telecom era de 257 persones, amb 92 dones (36%) i 165 homes (64%).

A continuació es mostren els percentatges de dones i homes segmentats per grups d'edat:



31 Dades facilitades per AT a l'agost del 2024

PÀGINA: 45 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Tot seguit es mostra la segmentació de dones i homes per departament:

Departaments	ADMINISTRACIÓ I FINANCES		CLIENT		DIRECCIÓ GENERAL DGA		DIRECCIÓ TÈCNICA		OFICINA DIGITAL		PERSONES I CULTURA	
Dones	18	62%	37	63%	4	40%	26	21%	4	15%	3	43%
Homes	11	38%	22	37%	6	60%	100	79%	22	85%	4	57%
TOTAL	29		59		10		126		26		7	

Andorra Telecom es mostra sensible a la importància de millorar la paritat i aconseguir una millor representativitat de dones en els càrrecs de responsabilitat i en les àrees tècniques de la companyia. Per aquest motiu, destaca el suport a projectes pedagògics i a activitats relacionades amb la formació en tecnologia i innovació. També assegura la igualtat en els processos de selecció, garantint que totes les decisions es prenguin basant-se estrictament en els requisits del lloc de treball, l'adequació del perfil i els mèrits de cada candidat i candidata.

En l'àmbit de la conciliació, l'empresa disposa de diferents mesures:

- Teletreball.
- Flexibilitat horària, horari per torns i horari intensiu en períodes de vacances escolars.

Reincorporació progressiva durant la setmana posterior a la baixa de maternitat.

- Pares i mares: els empleats que han tingut un/a fill/a gaudeixen de tres dies més de permís per naixement de fills/es.

Pel que fa a mesures d'inclusió, tot i no disposar de polítiques específiques, l'empresa participa en diversos programes (Empresa inclusiva, Agentas, Joves en inclusió...) i promou anualment projectes que ofereixen oportunitats de connexió amb l'entorn laboral a persones recentment graduades o estudiants. Garanteix condicions adaptades del lloc de treball a les persones amb diversitat funcional en plantilla.

2.5.5. Andorra Turisme[32]

Pel que fa al personal, Andorra Turisme compta amb 34 persones, 22 dones i dotze homes.

De moment treballen en el Pla d'igualtat, sotscontractat a una empresa externa, amb previsió de tancament abans de final d'any, i no disposen encara d'una àrea específica o de referent en temes d'igualtat. De la mateixa manera, tenen en curs d'elaboració el Protocol de prevenció d'assetjament i el càlcul de la bretxa salarial.

2.5.6. Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS)

La CASS disposa d'una Comissió d'Igualtat, està preparant el Pla d'igualtat, el Protocol de prevenció d'assetjament i el càlcul de la bretxa salarial, que l'entitat fa conjuntament amb el suport d'una empresa externa nacional.

2.5.7. Cambra de Comerç, Indústria i Serveis (CCIS)[33]

Tot i no disposar d'una àrea específica sobre igualtat, és un tema que la Cambra treballa de forma transversal i depèn de la direcció general. A la vegada, ha nomenat una persona com a referent d'igualtat.

El Protocol de prevenció de l'assetjament s'està confeccionant i la majoria de la plantilla es troba feminitzada.

32 Dades facilitades per Andorra Turisme al juliol del 2024.
33 Dades facilitades per la CCIS al març del 2024.

PÀGINA: 46 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Pel que fa a les polítiques de conciliació, es facilita el teletreball en casos necessaris. En l'àmbit de les polítiques d'inclusió, tenen en plantilla una persona de l'FPNSM.

Totes les publicacions estan fetes amb perspectiva de gènere i redactades de forma inclusiva amb la supervisió de la direcció.

Aquest 2024 iniciaran el procés de recopilació de dades segregades per gènere sempre que sigui possible.

2.5.8. Consell Regulador Andorrà del Joc (CRAJ)[34]

El CRAJ disposarà d'un Pla d'igualtat abans de finals de l'any 2024 i té previst el Protocol de prevenció de l'assetjament per al 2025.

2.5.9. Forces Elèctriques d'Andorra (FEDA)

FEDA compta amb un Pla d'Igualtat des de l'any 2019 i és una de les empreses pioneres en aquest àmbit. El Pla adaptat a la nova normativa es va aprovar al 2023.

Hi consta una distribució de la plantilla repartida en el 69% d'homes i el 31% de dones (les dades de referència són del 2022). Hi ha llocs de treball tècnics totalment masculinitzats, com ara el d'oficials o el d'operadors. El Pla recull que «aquest fet és degut a la dificultat d'accedir de les dones amb aquesta formació i amb interès a aquests llocs de treball. En el cas dels operadors, a més de la vessant tècnica, és un treball per torns, fet que, si s'uneix a la doble jornada que moltes dones fan, dificulta molt el seu accés a llocs de treball amb aquestes característiques. D'altra banda, s'aprecia la feminització del lloc de treball d'atenció al client». També mencionen, sobre l'antiguitat, que «s'aprecia com la contractació de dones ha estat més intensa els últims anys».

Tot i els processos de selecció i contractació efectuats amb equitat, la bretxa salarial global és del 14% i s'atribueix bàsicament a dos factors:

- Les posicions de l'àrea d'operacions i de TIC, que estan masculinitzades, són les que tenen accés al pagament de permanències i, per tant, d'hores extres, ja que són les ocupacions que han d'atendre les avaries i assegurar la qualitat del servei.

- Hi ha una proporció més elevada d'homes amb més antiguitat, cosa que fa que la mitjana d'homes tingui un sou més alt en triennis que la població femenina i que també hagin tingut un recorregut més gran dins la seva banda salarial.

FEDA disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe o altres discriminacions laborals.

Pel que fa a mesures de conciliació, FEDA promou el teletreball complementat amb la desconnexió digital, admet la flexibilitat horària excepte per a algunes àrees tècniques en què no es factible, dona opció a permisos retribuïts justificats de 40 hores anuals i a permisos no retribuïts de fins a dotze setmanes i, finalment, per donar suport a la salut en la gestació permet una reducció de jornada progressiva remunerada a partir del sisè mes de gestació fins a arribar a mitja jornada al novè mes.

34 Dades facilitades pel CRAJ al juliol del 2024.

PÀGINA: 47 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

2.5.10. Institut Nacional de l'Habitatge (INH)[35]

A l'INH hi treballaven sis persones el 31/12/2023, de les quals quatre eren homes i dues dones.

DIRECCIÓ	ANYS	TÈCNIC	ANYS	ADMINISTRACIÓ	ANYS
H	56/65	H	36/45	D	46/55
H	26/35	H	36/45		
D	46/55				

Pel que fa al comitè director, està compost d'un home i d'una dona.

COMITÈ DIRECTOR		
1	H	26/35
1	D	46/55

L'àrea tècnica està formada per personal masculí, l'àrea administrativa per personal femení i la direcció és a càrrec en un 66,6% d'homes i en un 33,3% de dones.

De moment no tenen una àrea específica ni referent d'igualtat, en ser una entitat de creació recent, però tenen previst disposar del Pla d'igualtat i de tenir nomenat un referent al primer trimestre del 2025. Pel que fa al càlcul de la bretxa salarial, la fan internament i se situa en un 38,52%.

Es troben en procés d'aprovar un protocol d'actuació per a la prevenció amb la Creu Roja Andorrana, el Departament d'Igualtat i l'Institut Andorrà de les Dones, sobre les persones usuàries dels serveis de l'Institut Nacional de l'Habitatge.

Finalment, en l'àmbit de les polítiques de conciliació del personal disposen de flexibilitat vacacional, flexibilitat horària, flexibilitat de jornada continuada a l'estiu i formació dins l'horari laboral.

Les publicacions, els edictes i les normatives s'han fet amb perspectiva de gènere i s'han redactat de forma inclusiva sota la supervisió de la direcció.

L'any 2023 van tenir 410 consultes de dones i 371 d'homes.

El Programa de suport a l'habitatge va atendre 29 persones al llarg de l'any, amb predomini masculí.

MASCULÍ	*FEMENÍ*
17 persones	12 persones
58.63%	41.38%

En relació amb l'edat, s'observa que les franges a partir de 40 anys destaquen notablement.

18-30	*30-40*	*40-50*	*50-60*	*+60*
3 persones	2 persones	8 persones	9 persones	7 persones
10.34%	6.9%	27.59%	31.03%	24.14%

35 Dades facilitades per l'INH al maig del 2024.

PÀGINA: 48 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

2.5.11. Raonador del Ciutadà[36]

La institució té previst fer el Pla d'igualtat i el Protocol de prevenció de l'assetjament mitjançant el suport d'una empresa externa.

Disposa de les consultes segregades per tipologia i gènere, però no les intervencions-resolucions.

Com a mesura de conciliació, compta amb un permís retribuït per cura de fills menors de nou mesos.

2.5.12. Servei Andorrà d'Atenció Sanitària (SAAS)[37]

Tenen un Pla d'igualtat des del primer trimestre del 2024, elaborat internament per les àrees de recursos humans i assessoria jurídica.

També compten amb dues persones referents d'igualtat des del primer trimestre del 2024.

El Protocol de prevenció de l'assetjament també es troba implantat des del primer trimestre del 2024, i el van fer de manera interna les àrees de recursos humans i assessoria jurídica.

A 31 de desembre del 2023 disposaven d'una plantilla de 1.388 persones, de la qual 1.019 eren dones (73,41%) i 369 homes (26,59%).

Actualment no hi ha una regulació específica dins el SAAS pel que fa a mesures de conciliació; però sí que està previst el desenvolupament d'un pla de conciliació que quedi integrat en la negociació del conveni col·lectiu al 2025.

No existeix una regulació específica dins el SAAS amb mesures d'inclusió; no obstant això, col·labora amb Afers Socials, el Servei d'Ocupació, Fent Camí i Agentas.

S'intenta que les publicacions, els edictes i les normatives es facin amb perspectiva de gènere i amb llenguatge inclusiu; en fa el seguiment l'àrea de qualitat.

Actualment no fan informes d'impacte de gènere dels projectes i programes que duen a terme.

Quant a projectes específicament destinats a dones, s'està valorant fer un pla de prevenció durant l'embaràs en l'àmbit de salut laboral durant el 2024.

2.5.13. Tribunal Constitucional[38]

A la Secretaria del Tribunal Constitucional hi treballen des de l'any 1999 tres dones. El primer secretari general va ser un home (1994- 1998).

Els magistrats constitucionals han estat tots homes, tret d'una sola magistrada, la Sra. Laurence Burgorgue-Larsen (mandat del 2011 al 2019).

En qualsevol cas, una vegada nomenats, els magistrats tenen tots el mateix tractament funcional i econòmic. El càrrec de president/a s'exerceix de manera rotatòria cada dos anys. La resta de personal també està remunerat en funció del seu càrrec, no del seu gènere.

36 Dades facilitades per la institució del Raonador del Ciutadà a l'abril del 2024
37 Dades facilitades pel SAAS a l'agost del 2024
38 Dades facilitades pel Tribunal Constitucional el març del 2024

PÀGINA: 49 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

2.5.14 Àmbit associatiu:

a/ Andorra Banking

L'Associació de Bancs Andorrans compta amb quatre treballadores, disposa de mesures de conciliació i opcions de teletreball, i té previst dur a terme un protocol de prevenció de l'assetjament abans de final d'any.

b/ Associació de Dones d'Andorra (ADA)[39]

L'ADA és una associació sense ànim de lucre que es sustenta amb la quota de sòcies, les ajudes d'entitats i les subvencions diverses.

Ha dut a terme diferents accions al llarg del 2023 de sensibilització i divulgació, entre d'altres:

- Taules rodones: Trencar estereotips al voltant de les professions, Dona i Política, Dones als consells d'administració.
- Club de lectura feminista.
- Sex Code en femení amb el suport del Rusc i del Comú d'Andorra la Vella.
- Webinar sobre la baixa parental igualitària i proposta de permís de naixement igualitari intransferible.
- Cursa de la Dona.
- Activitats vàries amb motiu dels dies internacionals.

En l'àmbit més concret del servei d'atenció a les dones, mitjançant el Punt d'Informació a la Dona (PID) facilita informació dues tardes a la setmana, i també atenció telefònica. Va atendre 81 usuàries de les quals 37 de forma presencial. El servei del PID és subvencionat per la Secretaria d'Estat d'Igualtat, concretament amb una aportació de 4.126,87 € al 2023.

La tipologia de les demandes tractades al llarg de l'any va ser la següent:

Tipus demanda	2023
Habitatge i ajudes socials	23
Tràmits legals	29
Violència de gènere	8
Avortament	4
Feina o altres ítems (cass, carisma)	17

39 Dades facilitades per l'ADA al febrer del 2024.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

c/ Acció Feminista d'Andorra (AFdA)[40]

L'AFdA és una associació sense ànim de lucre que se sustenta amb la quota de sòcies, les ajudes puntuals d'entitats i les subvencions dels comuns i el Govern; pel que fa a les activitats i produccions, s'organitzen exclusivament amb el treball de les associades.

Acció Feminista pretén ser un espai d'intercanvi, de reflexió i de treball des d'una perspectiva feminista, promovent activitats per a la formació, l'educació i la coeducació en matèria d'igualtat entre sexes. També preveu la possibilitat de donar informació, suport i assessorament a les víctimes de la violència masclista.

Durant l'any 2023 va dur a terme diferents activitats, entre d'altres:

- Campanya l'estiu del 2023: «Sense consentiment no punxa ni el DJ».
- Amb motiu del 28 de setembre (28-S), dia en favor de l'acció global per l'avortament, legal, segur i accessible, es va portar a terme la campanya «Qui té ruda Déu l'ajuda».
- Amb motiu del Dia contra la violència contra les dones (25-N), es va obrir una enquesta i un canal de comunicació per a totes les dones que volguessin exposar el seu testimoni de les diferents violències que se sofreixen pel fet de ser dona.
- Celebració d'actes culturals i conferències a càrrec d'especialistes de reconegut renom nacionals i internacionals, escriptora i periodista, comissària de l'exposició cultural, etc.
- Creació d'un nou número del *Fanzine* d'Acció Feminista, a través d'un taller, celebrat el febrer del 2024, a càrrec d'una especialista en aquesta disciplina artiosticocomunicativa,
- Organització de la manifestació per al Dia internacional de la dona, 8-M.

d/ Càritas

L'entitat no disposa de Pla ni de referent d'igualtat.

Té un Pla de prevenció de l'assetjament implantat des del l'abril del 2019 inspirat en el de Caritas Internationalis.

No facilita dades estadístiques sobre els serveis i els usuaris desglossats per gènere.

e/ Creu Roja Andorrana[41]

Disposa d'un comitè d'igualtat format per assalariats/ades i voluntaris/àries de l'entitat, amb dependència directa de la direcció general.

Pel que fa als òrgans directius (junta i direcció general), se cerca l'equilibri de gènere, tot i que els càrrecs de més importància són 100% masculins.

Per gènere, el personal es distribueix de la manera següent:

	Any 2023	
Concepte	**Dones**	**Homes**
Voluntariat	192	113
Plantilla assalariada	39	20
Càrrecs directius	3	3

40 Informació facilitada a l'agost del 2023.
41 Dades facilitades per la Creu Roja Andorrana a març del 2024.

PÀGINA: 51 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Té en curs un Pla d'igualtat fet internament i un referent d'igualtat extern. Des del 2022 compta amb el Protocol de prevenció de l'assetjament, que es troba en procés de revisió.

Les àrees més masculinitzades són: transport sociosanitari, serveis centrals, formació i serveis preventius (socorrisme). I les més feminitzades són: social, finances i administració, voluntariat, recursos humans, joventut, pisos socials i centres de dia.

En l'àmbit de la conciliació, sense atendre el gènere específic, s'implementa un ajut econòmic per a totes les mares i els pares assalariats/ades de la Creu Roja Andorrana, que perceben un import en reincorporar-se al lloc de treball (un cop esgotat el període de baixa per maternitat o paternitat) i després un segon import transcorregut un any des de la tornada a la feina.

S'han fet enquestes prèvies al Pla d'igualtat a prop del 43% del personal assalariat i del 25% del voluntariat. Tot i les bones valoracions, veiem com el 20% del personal percep la seva conciliació com a dolenta o pèssima; el 24% ha observat o patit algun tracte discriminatori; les principals demandes de millora se situen en una millor distribució de la càrrega de treball, a tenir horaris més flexibles i a poder reduir la jornada laboral sense afectació salarial (sense distinció de gènere). Pel que fa al voluntariat, malgrat la bona predisposició a col·laborar i formar-se, el 36% no se senten prou valorats (en aquest cas tampoc no es té en compte la segregació per gènere en les respostes).

Quant a la prestació de serveis als usuaris, es troben segregats de la manera següent:

› Àrea social

	Any 2023			
Concepte	**Dones**	**Homes**	**Menor edat dona**	**Menor edat home**
Teleassistència	469	150		
Botiga Solidària	181	131	46	83
Programa Sempre Acompanyats	41	13	0	1
Gestió social Habitatges de protecció pública	12	17	1	0
Banc d'ajudes tècniques	35	40		
Colònies infants 8-16 anys (3 colònies)			30	26
Campus futbol infants 6-12 anys			8	12

› Àrea de la salut

	Any 2023	
Concepte	**Dones**	**Homes**
Campanyes de donació de sang (cinc campanyes)	810	842

PÀGINA: 52 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

› Serveis de dia

	Any 2023	
Concepte	**Dones**	**Homes**
CENCRA	44	27
Centre Major	9	7
Paraires	13	3

Punts Lila

El Punt Lila de la Creu Roja Andorrana sorgeix com a resposta a la problemàtica existent en matèria d'assetjament i violència sexual en esdeveniments multitudinaris nocturns. Es tracta d'un espai de seguretat per prevenir l'assetjament, l'abús i les agressions sexuals i masclistes als espais públics, així com d'assessorament i actuació en cas que se'n produeix alguna.

Aquest projecte s'inicia a l'abril del 2023 amb una prova pilot durant l'esdeveniment musical nocturn a Grau Roig anomenat SnowRow, i va tenir continuïtat a la revetlla de Sant Joan d'Escaldes -Engordany i a les festes majors d'Escaldes-Engordany, Sant Julià de Lòria , Andorra la Vella i Encamp.

El programa del Punt Lila ha rebut una subvenció específica de la Secretaria d'Igualtat i Participació Ciutadana de 6.056,61 € i cobra els servei als comuns o a les comissions de festes.

Com a dada de referència tenim, per exemple, que el Punt Lila sotscontractat pel Comú de Sant Julià de Lòria va significar a la corporació local una despesa de 2.291,89 € al 2023.

f/ Stop Violències

Associació sense ànim de lucre que defensa els drets de les dones i dels infants que estan en situació de violències.
Ofereix informació, suport i atenció psicològica alhora que treballa per a la prevenció i l'erradicació de conductes discriminatòries vers les dones, infants, i d'altres comunitats que poden ser objecte d'exclusió social.

Mitjançant la Xarxa La Meri acompanya dones en temes de drets sexuals i reproductius així com a dones i nenes en situació de violència.

També organitza altres activitats de divulgació i reivindicació en l'àmbit feminista.

PÀGINA: 53 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

3.- EL GÈNERE ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ I A INTERNET

3.1. Perspectiva de gènere als mitjans de comunicació

Si agafem de referència el seguiment que fa l'Institut Andorrà de les Dones de la comunicació pública perquè no sigui sexista o discriminatòria, al llarg del 2023 es van rebre i tractar tres denúncies relacionades amb publicitat sexista: una per publicitat sexista i discriminatòria, una referida al tractament d'una notícia esportiva amb biaix sexista i una sobre la utilització d'una imatge sexualitzada de la dona en l'àmbit artístic. També s'han rebut dues denúncies vinculades amb la convocatòria i la promoció d'esdeveniments públics en què només hi havia homes.

Requereix una menció especial la proliferació de comentaris anònims amb aires sexistes, homòfobs i xenòfobs, que es publiquen gairebé diàriament a les notícies de mitjans de comunicació digitals nacionals

En relació amb el seguiment dels mitjans de comunicació nacionals, al darrer trimestre del 2023 es van detectar 41 anuncis i 37 publicacions redactats amb llenguatge no inclusiu o discriminatori envers les dones. El 47,4% es van produir en esmentar la tipologia de feines, càrrecs o professions (per exemple, «se cerca noi per netejar cotxes» o «se cerca dona per a neteja de la llar»). El 34,2% van ser per la utilització de formes genèriques en parlar de col·lectius sense segregar la informació per gènere. El 13,4% van atribuir diferents qualitats a dones i a homes, caient en estereotips de gènere, o van generalitzar una pràctica com a masculina (per exemple, fent la diferència entre «futbol», referint-se a futbol masculí, i «futbol femení», quan es tractava de la pràctica femenina).

També es van constatar novament estereotips de gènere diferents en l'àmbit comercial, sobretot en imatges de catàlegs de joguines. En últim lloc, amb un 1,4%, tenim comunicació amb cosificació i invisibilització de la dona: malgrat comptar amb notícies il·lustrades amb imatges on surten dones i homes o que s'hi refereixen, el contingut de la notícia no parla de les dones o no les esmenta.

Requereix una menció especial la proliferació de comentaris anònims amb aires sexistes, homòfobs i xenòfobs, que es publiquen gairebé diàriament a les notícies de mitjans de comunicació digitals nacionals. En aquest àmbit, tot i que la llei exigeix als mitjans una tasca de moderació dels comentaris publicats, hem de constatar, en vista del que es publica, que aquesta moderació és inexistent.

D'altra part, tal com es va mencionar a la *Memòria d'activitats* de l'Institut, es van rebre una vintena de queixes sobre anuncis, retolacions i imatges sexistes o estereotipades, en què l'IAD no va poder intervenir en tractar-se de producció provinent d'altres països.

Algunes campanyes segueixen potenciant o reproduint estereotips en perjudici de les dones

Un comentari específic mereixen els catàlegs comercials que algunes empreses publiquen sobre paper i distribueixen als clients, o que difonen mitjançant butlletins per Internet o via web. **Algunes campanyes periòdiques segueixen potenciant o reproduint estereotips en perjudici de les dones**; així, en acabar i començar l'any, els regals per a infants continuen mostrant nenes que juguen amb nines, nenes que reprodueixen el rol de mare o de cuidadora de la llar, mentre que els nens continuen jugant amb vehicles o amb armes; o per celebrar el dia de la mare, es continua proposant electrodomèstics. Tòpics i rols estereotipats que han quedat totalment obsolets però que es mantenen.

3.2. Perspectiva de gènere a Internet

Passats 40 anys des de la creació d'Internet i l'optimisme d'aquell moment (es pretenia afavorir la comunicació global i oberta), amb el pas del temps, en vista de tot el que ha portat realment, les conclusions de l'impacte generat han arribat amb molts més matisos. Si bé ha permès una comunicació global, s'ha vist que la informació resultava esbiaixada perquè la tecnologia en si no era neutra (la van construir persones des de la perspectiva androcèntrica que predominava encara en aquells moments), a banda de la informació manipulada o falsa, que ha portat a la desinformació.

PÀGINA: 54 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Tot i reconèixer tot allò positiu que ha pogut aportar mitjançant diferents moviments socials i polítics, la realitat també ha estat que ha contribuït a la discriminació i el perjudici de moltes parts de la població mundial, les més desafavorides, òbviament, i també de les dones. Més enllà de la bretxa salarial, ha fet aflorar altres escletxes, com ara, i entre d'altres: en l'accés a la tecnologia, en la formació i l'aprenentatge, en la manca de referents, la transmissió d'estereotips o la violència i l'assetjament, molt més habituals contra dones que contra homes i que repliquen els models transmesos per la pornografia, també a les xarxes.

Des del punt de vista nacional, les dades més recents de què disposem sobre utilització d'Internet es remunten al 2019,[42] quan el 93,6% de les dones i el 92% dels homes indicaven que s'hi connectaven habitualment. Majoritàriament, ho feien mitjançant el telèfon mòbil (96,2% dels homes i 92,8% de les dones) però també amb l'ordinador (56% dels homes i 51,3% de les dones) o la tauleta (31,2% dels homes i 34,1% de les dones).

Pel que fa als usos, sobretot s'utilitzava per comunicar: missatgeria instantània (97,7% dones i 94,1% homes), enviar o rebre correus (85,8% i 83,9%) o fer trucades telefòniques (83,4% i 75,8%). També per llegir notícies (84,1% i 86,2%) o cercar informació (més del 60% de dones i homes). I, naturalment, per al lleure, de forma bastant equilibrada entre dones i homes: escoltant música, mirant programes o sèries o fent jocs.

És important remarcar que Andorra es troba sotmesa a la influència preponderant dels mitjans de comunicació i publicitat espanyols, a banda de la globalització imperant mitjançant Internet. Per tant, és difícil incidir directament en el sexisme i la informació esbiaixada que poden transmetre un cop a l'abast del públic, si no es procedeix prèviament a les tasques d'educació i sensibilització que requereixen.

4.- SEXISME I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

4.1. Sexisme

Entenem per «sexismes» les discriminacions fetes a persones per raó del seu sexe, i en aquests moments no disposem de dades nacionals referides al tema.

Cal remarcar que, segons dades recollides pel Servei de Policia, existeixen diferències en l'àmbit de la delinqüència. Pel que fa a suplantacions d'identitat, les víctimes acostumen a ser dones. En aquests casos els delinqüents les suplanten per utilitzar la seva imatge per cometre estafes. També hi ha més víctimes dones que homes en casos de difusió d'imatges sexuals i quan s'intenten captar imatges pornogràfiques. En canvi, en el cas de sextorsions, les víctimes solen ser més els homes. En altres tipus d'estafes enfocades a un benefici econòmic no hi ha patró de gènere.

4.2. Violència de gènere

Al 2023 el Servei d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere va atendre 301 casos de violència (324 al 2022).

- Un 56,15% han estat de violència física (s'entén per «violència física» les agressions i els maltractaments que causen danys al cos d'una persona: cops, sacsejos, cremades, pressions, llançament d'objectes, retencions... qualsevol conducta que pugui produir danys físics).

42 Andorra Recerca + Innovació. Observatori social, 2019.

PÀGINA: 55 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- Un 95,7% han estat de violència psicològica (s'entén que és qualsevol conducta verbal o no verbal agressiva, per acció o omissió, i orientada a degradar o controlar accions, comportaments, creences o decisions d'una persona mitjançant intimidació, manipulació, amenaces, humiliació, aïllament o qualsevol actuació que impliqui un perjudici per a la salut psicològica d'una altra persona).

- Un 21,6% han patit violència sexual (la primer accepció d'aquest concepte és la violació, però també en formen part els tocaments no desitjats, l'assetjament i l'abús sexual, els comentaris sexuals no desitjats, les amenaces relacionades amb la violència sexual, la prostitució o el tràfic d'éssers humans).

- Un 38,9% han patit violència econòmica (quan s'empren els diners com un element de dominació o per establir relacions de poder perjudicials per a l'altra persona, per exemple impedint la seva autonomia o coartant la seva llibertat).

- Un 45,5% han patit violència social (es tracta d'actes d'impacte social que atempten contra la imatge i l'àmbit relacional de la persona que n'és víctima, o els soscaven, amb la finalitat d'aïllar-la i privar-la de suport sociofamiliar).

- Un 47,5% ha manifestat ser subjecte de violència ambiental (actes intencionats per intimidar o crear por en la víctima, com poden ser: donar cops a la paret o a la taula, trencar objectes...).

- Un 18% ha sofert violència vicària (qualsevol violència que s'exerceix contra els/les fills/filles, principalment, però també contra altres familiars o fins i tot mascotes, per causar perjudici psicoemocional a l'altra persona.

La policia durant el **2023** va rebre **850** requeriments d'intervenció relacionats amb violència domèstica i de gènere

- Finalment, un 1% ha patit ciberviolència (violència psicologicoverbal i de control, canalitzada mitjançant les xarxes socials i les noves tecnologies).

Hem d'afegir que mitjançant el telèfon 181 d'atenció a les víctimes de violència de gènere i domèstica es van registrar 133 intervencions al llarg de l'any.

Cal precisar, **en l'àmbit de les prestacions econòmiques, que s'han atorgat 139.404,92 € per l'any 2023 a dones mitjançant el Servei d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere (SAVVG) del Ministeri d'Afers Socials**. El SAVVG està format per cinc professionals: tres referents i dues psicòlogues, i disposa de cinc pisos amb capacitat per a dues famílies cadascun.

En la mateixa temàtica ens hem de referir a les dades facilitades per Estadística en relació amb **la Policia. Durant el 2023 va rebre 850 requeriments d'intervenció relacionats amb violència domèstica i de gènere; 588 (69,2%) van ser per problemes en l'àmbit domèstic, 202 alertes (23,8%) per conflictes relacionats amb la custòdia de menors, 23 per violència domèstica i 37 per violència de gènere.**

Les intervencions de la Policia es van concretar en la detecció de 152 infraccions en l'àmbit domèstic i de violència de gènere. El tipus d'infracció més freqüent va ser el d'agressions físiques i psíquiques, amb un 37,5% del total. Es detalla que els agents van fer 55 detencions per infraccions d'àmbit domèstic, de les quals 39 per violència física, quatre per violència psíquica i dotze motivades per ambdós tipus de violència. També es revela que el **76,4% de les persones arrestades per delictes de violència domèstica o de gènere van ser homes**. El grup d'edat en el

PÀGINA: 56 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

què s'ha efectuat un nombre de detencions més elevat és el comprès entre 30 i 39 anys, seguit del grup d'entre 22 i 29 anys, i el 87,3% dels imputats són residents al país.

L'informe de les intervencions de la Policia especifica que es van registrar 64 infraccions en l'àmbit domèstic, de les quals 36 van ser agressions físiques. Se'n van derivar 24 detencions (tretze dones i onze homes), amb 22 casos per violència física. Quasi un 60% dels implicats tenien entre 22 i 39 anys i només un no era resident.

El detall de les infraccions per violència de gènere mostra que se'n van produir 88 durant el 2023, amb 44 casos d'agressions simultànies, tant físiques com psíquiques. Aquestes intervencions del cos de seguretat van comportar 28 arrestos, tots d'homes, i a disset se'ls va atribuir un delicte per agressions físiques. Una desena de detinguts eren de la franja de 30 a 39 anys i 22 eren residents al Principat.

Constatem que tot i la disminució de casos atesos al 2023 en relació amb l'any anterior per part del SAVVG, la qüestió de la violència de gènere requereix tota l'atenció dels poders públics per intentar arribar a zero casos de violència al nostre país. També cal una reflexió sobre el pressupost de què disposa aquest servei.

4.3. Ciberviolència

Tal com hem comentat anteriorment, la ciberviolència de gènere (també denominada «violència de gènere digital» o «violència digital masclista») fa referència a la manifestació de la violència de gènere a través de les denominades TRICs (tecnologies de relació, informació i comunicació) i és un tipus de violència cada cop més estès.

Al **9%** de les noies algú els ha fet xantatge (publicar o difondre fotos o vídeos seus eròtics o sexuals)

Segons l'ONU, el 73% de les dones de tot el món han patit en línia mostres d'odi misogin, ciberssexisme, ciberassetjament, proposicions indecents, insults i similars, i més encara en els darrers temps, quan s'han incrementat moviments masculinistes i antifeministes que tendeixen a divulgar la creença que les dones ocupen espais reservats als homes, quan, cal recordar-ho, elles són el 50% de la població del món i, per tant, tenen el dret de tenir-ne el 50%.

Si entrem a valorar temes tan delicats com el ciberassetjament a Andorra en l'adolescència, al curs 2021-2022 (agafant de referència les dades recollides prop d'alumnes de segona ensenyança[43]), veiem com el sèxting (enviament de contingut sexual o eròtic creat pel mateix/a usuari/ària a altres persones mitjançant Internet) el practiquen ambdós gèneres, però **el 27,1% de les noies manifesten que algú les ha pressionat o ha intentat fer-los xantatge perquè enviessin fotos o vídeos de caràcter eròtic o sexual,** mentre que diuen el mateix el 9,9% dels nois. En la mateixa franja d'alumnes també trobem que **al 9% de les noies algú els ha fet xantatge (publicar o difondre fotos o vídeos seus eròtics o sexuals);** en el cas dels nois és el 6%.

Si parlem de ciberseducció de menors (*grooming,* engany amb què un adult contacta amb un/a menor d'edat fent-se passar també per un/a menor amb l'objectiu d'abusar-ne sexualment), veiem com dels menors enquestats un 15,4% han rebut una proposta sexual per part d'un adult a Internet, i la gran majoria són noies.

Finalment, l'estudi *Impacte de la tecnologia en l'adolescència* ens diu que **el 41,3% de les noies pot estar fent un ús problemàtic d'Internet i de les xarxes socials** (31,1% dels nois), i que els

43 Impacte de la tecnologia en l'adolescència. Govern d'Andorra-UNICEF.

PÀGINA: 57 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

nivells de benestar emocional, integració social i satisfacció amb la vida són inferiors entre els i les adolescents que fan aquesta utilització de la Xarxa. A més, la taxa de depressió és més del doble. **Recordem que l'enquesta s'ha dut a terme amb una mostra de 1.852 alumnes de segona ensenyança de tots els sistemes educatius.**

Ens sembla oportú i rellevant apuntar aquí les dades facilitades per l'organització Save the Children[44] que mostren com la meitat dels adolescents de catorze a disset anys coneixen casos de joves que intenten controlar les seves parelles a Internet i tendeixen a normalitzar una forma de ciberviolència.

En aquest apartat, i tal com hem mencionat amb anterioritat, podem veure que la ciberviolència la pateixen majoritàriament les noies. Ens trobem conductes de risc en línia pel que fa als usos de les noves tecnologies per part dels i de les adolescents, amb el conseqüent impacte en la salut emocional i física. També es confirma, com veurem tot seguit, que la pornografia segueix sent una porta oberta per a molts joves per endinsar-se en les relacions sexuals, amb els riscos que se'n deriven. En aquest cas també, l'educació, la prevenció i la sensibilització són clau per reconduir les relacions afectivosexuals cap a la igualtat i l'equilibri emocional.

4.4. Prostitució i pornografia

Com tots sabem, la prostitució i la pornografia estan prohibides i penades a Andorra; tot i així, cal incidir en un nou tipus de pràctiques mitjançant les xarxes que no estan regulades i, doncs, es desenvolupen lliurement al nostre país.

El **45%** dels enquestats ha accedit a contingut eròtic o pornogràfic, i el **8,5%** hi ha accedit alguna vegada

Un cas recentment mediatitzat reprèn l'exemple d'Onlyfans, on influenciadors i influenciadores i persones que creen contingut sexual audiovisual venen els seus «productes» amb bons beneficis, de la mateixa manera que alguns assessors de màrqueting, proxenetes virtuals, animen moltes noies joves a endinsar-se en aquest «negoci».

La realitat és que, a banda dels guanys, també es produeixen danys: social, psicològic i, fins i tot, es pot arribar a danys físics. L'estigma que marca l'activitat de les noies, que acostumen a fer-la sense que el seu entorn ho sàpiga, mina la seva autoestima, fomenta malestar emocional i acaba impactant en la salut mental. Paral·lelament al judici i la penalització social, poden ser més fàcilment víctimes d'agressions físiques per l'encasellament que correspon a la seva activitat, que s'assimila a la prostitució. També cal afegir que l'empremta digital que deixa aquesta pràctica dificulta la recuperació posterior d'aquestes persones.

La relació establerta entre un subscriptor o usuari i una creadora de contingut sexual és una relació de poder similar a la del puter i la dona prostituïda, transposada a un espai virtual. **Més enllà del consentiment o de la voluntat d'entrar en la relació, la realitat és que les dones segueixen sent cosificades tal com mana l'estructura de la prostitució i de la pornografia, en consonància amb una societat de consum ràpid i de cerca de satisfacció immediata.**

Un estudi recent liderat per la professora Noemí Pereda, de la Universitat de Barcelona,[45] sobre la població adolescent espanyola, parla de la **«banalització de l'explotació sexual i el propi cos que fan els joves a partir de l'accés precoç a la pornografia»**. Assenyala que «el 2,6% dels joves entre 14 i 17 anys no posen traves a l'hora d'intercanviar favors sexuals (tocaments, deixar-se tocar, penetració, o subministrar material íntim com vídeos o fotos) per drogues, alcohol,

44 Estudi Derechos de la infancia y la adolescencia y su protección en el entorno digita. Save the Children, 2023.
45 La Victimización Sexual en la Adolescencia- 2023.

PÀGINA: 58 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

diners, regals o fins i tot *likes* a les xarxes socials», i el que resulta més greu és que no ho fan ni per necessitat ni per subsistir. Pel que fa als adults «usuaris», no sempre busquen que es tracti de noies; els seus objectius són les persones menors d'edat, independentment del seu gènere.

La realitat a Andorra no està gaire allunyada de l'espanyola en **l'accés a contingut eròtic o pornogràfic.** Segons l'estudi *Impacte de la tecnologia en l'adolescència,*[46] **el 47,5% dels enquestats hi ha accedit,** i els nois dupliquen les noies en el consum de pornografia en línia. Una altra dada alarmant és que el **8,5% ha accedit alguna vegada al** web fosc (*dark web,* part d'Internet que permet que els/les usuaris/àries ocultin la seva identitat i ubicació de cara a altres usuaris/àries i als agents de la llei); la majoria dels practicants són nois.

46 Impacte de la tecnologia en l'adolescència. Govern d'Andorra-UNICEF.

PÀGINA: 59 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

II.- La vida laboral i l'activitat econòmica des de la perspectiva de gènere

1.- L'OCUPACIÓ

A Andorra, al 2023, la taxa d'activitat en la franja d'edat laboral tradicional (de quinze a 64 anys) és del 83,2% (82,2% les dones i 86,6% els homes), més alta comparada amb la taxa d'activitat europea (EU-27) per al mateix any (treballadors enquestats d'entre vint i 64 anys), que resulta ser del 75%. Amb més detall veiem com **la taxa d'activitat de les dones, que com s'ha dit és del 82,2% a Andorra, s'enfila fins al mateix percentatge que a Suècia, al cap del rànquing europeu,** mentre que la taxa mitjana EU-27 és del 70,3%.[47] Pel que fa als homes, la taxa d'activitat també és elevada en relació amb les dades europees, però se situa per sota d'altres estats com els Països Baixos o Malta, per exemple.

En la franja d'edat laboral (de quinze a 64 anys), l'ocupació és del 81,2% en les dones i del 85% en els homes. Comparativament, també es troben entre les dades més altes de la Unió Europea, que té una mitjana d'ocupació del 75%.

Paral·lelament, el percentatge d'aturats per a la franja d'edat de persones més grans de quinze anys se situa en l'1,2% per a les dones i l'1,3% per als homes.

Un **11,2%** dels assalariats són directius homes i un **4%** dones

Pel que fa al sector dels autònoms (treballadors i treballadores per compte propi), que representen el 18,2% del total dels treballadors, trobem que el percentatge d'atur és de 9,6% en el cas de les dones i de 25,5% en els dels homes. Malgrat la idea que el fet de ser treballador per compte propi/autònom podria ser més atractiu a l'hora de conciliar vida laboral i familiar, la realitat és que és un sector en el què la presència masculina és llargament majoritària, possiblement deguda a una major prevalença en aquest sector dels estereotips vinculats a les feines considerades tradicionalment masculines o femenines.

2.- PRESÈNCIA MASCULINA I FEMENINA PER SECTORS LABORALS

D'acord amb les dades més recents de l'Enquesta de Forces de Treball 2023[48], pel que fa a la relació entre sexe i ocupació, veiem, com ja va sent habitual, que un **11,2% dels assalariats són directius homes i un 4% de dones.**

En l'àmbit dels professionals i tècnics, s'equilibra la presència femenina i masculina: als científics i intel·lectuals hi trobem el 20,4% d'homes i el 22,2% de dones respecte a tots els assalariats, i als professionals i tècnics de suport hi ha l'11,8% de dones i el 12,7% d'homes.

On canvia la proporció de dones i s'incrementa la seva presència és en el personal administratiu, on trobem el 20,9% de dones i el 7,4% d'homes, **així com en els sectors del comerç, l'hoteleria i els serveis personals**, amb un 25,6% de dones i un 14,4% d'homes, **i entre el personal no qualificat**, on hi ha el 14,5% de dones i el 4% d'homes.

En les àrees d'ocupació més masculinitzades trobem grans diferències, com al sector dels artesans i treballadors qualificats de les indústries (22% d'homes i 0,5% de dones) i als operadors d'instal·lacions i maquinàries (6,8% homes i 0,3% dones).

Una altra dada de què disposem sobre la distribució equilibrada per gènere es troba en el sector de la banca,[49] que dona feina a 1.231 persones, de les quals el 51% són homes i el 49% són dones.

47 Dades Eurostat.
48 Enquesta de forces de treball. Any 2023. Departament d'Estadística. Govern d'Andorra.
49 Informe anual Andorra Banking 2023.

PÀGINA: 60 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Sense sorpresa, i des del punt de vista de sectors d'activitat, les dones són més presents en la venda, la cura, l'Administració, l'atenció i en els treballs menys qualificats, mentre que els homes es troben més en la part industrial i artesana, reproduint estereotips derivats de la cultura social dels país.

3.- TEMPS I CONDICIONS DE TREBALL

Les dades reflecteixen que el 22% de les dones enquestades treballen en cap de setmana (27,8% homes) i que el 7,9% de les dones ho fan la meitat dels caps de setmana (10,3% homes). Pel que fa al nombre d'hores treballades setmanalment, observem com el 23,2% de les dones enquestades dediquen més de 40 hores setmanals, i també ho fan el 45,9% dels homes.

Agafant novament de referència l'Enquesta de forces de treball del 2023[50] (amb dades del 2022), veiem també com **hi ha més homes que treballen a jornada completa (93,9%) que dones (88,6%)** i, conseqüentment, la jornada parcial la practiquen més les dones (11,4%) que els homes (6,1%).

Paral·lelament, una dada facilitada per l'Observatori social i per la igualtat del 2023[51] ens indica que un 35,1% de les dones aspira a tenir més temps lliure, per un 25,1% dels homes. Hem d'observar que en **un país com el nostre, en què la taxa d'activitat és molta alta tant per a dones com per a homes, la càrrega mental i la doble jornada laboral i domèstica impacta molt més en les dones, que poden tenir més problemes de salut.**

Quan es pregunta per la conciliació a les persones ocupades, trobem que l'11,8% de les dones tenen dificultats per combinar el temps que dediquen al treball i a la vida familiar gairebé sempre o sempre (10,4% dels homes) i ocasionalment el 18,4% (14,3% dels homes).

A l'hora d'esbrinar què **dificulta la conciliació, veiem com les dones destaquen els horaris de treball** (16,8%, per 13,9% dels homes), **la jornada laboral llarga** (10,3% per 11% dels homes) **i treballar en caps de setmana o festius** (8,2%, per 6,6% dels homes).

Quan es pregunta a les persones enquestades si han hagut de fer canvis en les seves condicions laborals per millorar la conciliació, ho confirmen el 23,9% (el 26,6% de les dones i el 21,3% dels homes). Quan s'indaga sobre els tipus de canvis efectuats, constatem que els més freqüents per a les dones han estat: apostar per reduir les hores de feina (35,4%), canviar les hores d'entrada i sortida sense canviar les hores treballades (34,9%) i canviar de feina o de càrrec (22,5%). Pel que fa als homes, les mesures més freqüents han estat: canviar les hores d'entrada i sortida sense canviar les hores treballades (45,6%), reduir les hores de feina (28,2%) i canviar de feina o de càrrec (21,6%).

Preguntats i preguntades sobre les mesures per part de l'empresa o de l'Administració que podrien afavorir la seva conciliació, trobem que 17% de les enquestades manifesten la reducció de la jornada laboral (15,3% dels homes), el 16,1% suggereixen més flexibilitat horària (10,6% dels homes), el 9,8% pensen a implementar la jornada intensiva (6,3% dels homes), el 9% demanen fer teletreball (5,8% dels homes) i el 4,3% voldrien disposar dels caps de setmana o dels festius lliures (0,9% dels homes).

Un altra dada d'interès, però que només tenim referenciada al 2021, és la dels aturs per paternitat i maternitat: així, 397 homes s'hi van acollir, per 583 dones. Pel que fa a la mitjana dels dies de baixa (dins de les possibilitats que atorga la llei), tant dones com homes s'incorporen a l'activitat abans del termini.

50 Enquesta de forces de treball. Any 2023. Departament d'Estadística. Govern d'Andorra.
51 Observatori social. Primer semestre del 2023. Andorra Recerca + Innovació. Govern d'Andorra.

PÀGINA: 61 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

4.- SALARIS I PROJECCIÓ LABORAL EN EL SECTOR PRIVAT

4.1. Salaris i bretxa professional

Analitzant l'evolució del **salari mitjà** per sexe (tot tipus de sectors, jornades i hores extres compreses), veiem com **al 2023** era de 2.716,4 € per als homes i de 2.189,4 € per a les dones. **Això representa 527 € de diferència, és a dir, que les dones cobren un sou mitjà que suposa el 80,6% del dels homes.**

Si ho analitzem concretament per al **sector privat** (excloent-ne treballadores i treballadors dels sectors públic i parapúblic), la mitjana salarial de les empleades és de 1.926,3 € i la mitjana dels empleats és de 2.602 €, cosa que implica una **diferència de 675,7 €, o sigui, un 26% inferior per a les dones.**

Paral·lelament, veiem que, **com més baix és el nivell d'estudis, més gran és la bretxa salarial:** de les persones que només tenen estudis obligatoris, les dones perceben un sou mitjà de 1.610,8 € per 2.391 € els homes. La bretxa és, doncs, de 780 €: el 32,6% menys per a les dones. Per als que tenen estudis secundaris, la retribució mitjana de les dones és de 2.117 € i la dels homes és de 2.644,1 €. La diferència és de 527,1 € (20% menys per a les dones). Si analitzem el nivell més alt d'estudis, les dones perceben de mitjana 2.816,9 € i els homes 3.382,7 €, una diferència, per tant, de 565,8 € (-16,7% per a les dones).

Les dones cobren un sou mitjà que suposa el **80,6%** del dels homes.

Per sectors, en el comerç, l'hostaleria, el transport, la informació i les comunicacions la mitjana salarial de les dones és de 1.912,9 € i la dels homes de 2.439,2 €: la diferència se situa en 526,30 € de menys per a les dones (-21,6%). En les branques de finances, immobiliàries, professionals i tècnics, les dones perceben de mitjana 2.361,9 € i els homes 3.109,9 €, és a dir, una diferència de 748 € (-24%). Finalment, en l'Administració pública, educació, sanitat i serveis socials i personals, les dones cobren de mitjana 2.357,4 € i els homes 2.891,8 €, o sigui, en resulta una bretxa de 534,4 € (-18,5%).

Valorant les remuneracions pel **tipus d'ocupació,** trobem que les dones directives cobren 3.967,5 € per 4.477,8 € els homes (bretxa de 510,3 €, és a dir −11,4%). Les tècniques professionals científiques i intel·lectuals reben de mitjana 3.061,1 € i els homes, amb la mateixa funció, 3.611,1 € (diferència de 550 €, -15,2%). Les tècniques i professionals de suport perceben 2.501,3 € i els homes 2.694,9 € (diferència de 193,6 €, -7,2%). Les empleades administratives tenen una remuneració de 2.032,5 €, i els homes administratius 2.229,2 € (escletxa de 196,7 €, o sigui, −8,8%). Les treballadores als serveis de restauració, personals, protecció i venda reben 1.746,7 € i els homes 2.290,7 € (bretxa de 544 €, que correspon al -23,7% per a les dones). En l'àmbit de l'artesania i de treballs qualificats les dones arriben a una mitjana de 1.674,1 € i els homes a 2.532,1 € (diferència de 858 €, en aquest cas el -33,9%). Finalment, pel que fa a la categoria sense qualificació, les dones cobren 1.375,6 € i els homes del mateix nivell 1.923,7 €, amb una minva per a les dones de 548,1 €, o sigui, el -28,5%.

La diferència en la remuneració de feines segons el **tipus de jornada** segueix sent important: **a jornada completa les dones cobren** una mitjana de 2.217,8 € i els homes 2.779,8 € (562 € de diferència); per tant, elles cobren **el 80% del salari dels homes**. Constatem també que en el cas de **la jornada parcial les dones perceben** de mitjana 999,4 € i els homes 1.414,7 € (415,3 € de diferència); en aquest cas les dones cobren **el 70,6% del sou dels homes**. Pel que fa a les jornades parcials, les dones són majoritàries (gairebé el 13% del total, enfront d'un 3,5% dels homes).

La diferència de remuneració entre els **tipus de contracte** ens indica que les dones amb contracte indefinit cobren de mitjana 2.244,6 € i els homes 2.810 €, és a dir, 565,4 € menys per a les dones (-20%). Quant als contractes determinats o temporals, les dones reben una mitjana de 1.722,4 € i els homes de 1.897,9 €, amb una minva de 175,5 € per a les dones, equivalent al -9,2%.

PÀGINA: 62 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Observant els salaris segregats per gènere i **segons l'antiguitat, sense sorpresa seguim trobant diferències en negatiu per a les dones**. Així, les assalariades amb més de deu anys d'antiguitat al seu lloc de treball cobren una mitjana de 2.467,4 €, mentre que els homes en el mateix cas perceben 3.192,8 €, una diferència de 725,4 €; això significa que les dones cobren el 77,3% de la retribució masculina. Les assalariades amb una antiguitat d'un a nou anys reben 2.106,3 €, mentre que els homes 2.619,6 €, una bretxa de 513,3 €; això suposa un 80,4% del sou de l'home. Finalment, de les persones amb menys d'un any d'antiguitat a la feina, les dones obtenen 1.781,7 € i els homes 2.057,8 €, una diferència de 276,1 €; en aquest cas la dona cobra el 86,6% del salari masculí.

La bretxa de salari resulta superior en els casos de les assalariades amb jornada completa, amb contracte indefinit i amb una antiguitat de més de deu anys. Una possible causa seria l'estabilitat en la carrera professional dels homes, mentre que les dones interrompen la seva carrera o dediquen més temps per crear un projecte familiar o tenir cura de la família. Els rols i estereotips de gènere arrelats en la societat perpetuen la segregació horitzontal i vertical entre homes i dones en els estudis i en l'àmbit laboral.

4.2. Visió empresarial de l'assumpció de la perspectiva de gènere en la gestió

En aquest apartat volem afegir les conclusions resultants d'un treball de recerca qualitatiu elaborat per a l'IAD prop d'una cinquantena d'empreses per saber quina era la seva percepció en relació amb la perspectiva de gènere i la possibilitat de crear algun distintiu o reconeixement per a les empreses més motivades i innovadores en aquesta temàtica. S'han fet entrevistes a directius i a responsables de recursos humans d'empreses de diferents grandàries i sectors. Se'ls ha preguntat sobre com treballen les polítiques d'igualtat en l'empresa, amb quines accions, i com valoren les iniciatives de futur.

La majoria de persones afirmen que les seves organitzacions estan alineades amb els valors de la igualtat i perceben una cultura organitzativa a favor de la igualtat. No obstant això, un terç de les empreses creuen que hi ha millores a fer en aquesta matèria a les seves organitzacions.

Pel que fa a la implicació a l'hora d'implantar mesures d'igualtat, s'observa que la majoria d'empreses de més de 50 treballadors estan en procés de creació d'un pla d'igualtat, i totes, sigui quin sigui el seu volum, tenen en curs d'elaboració un protocol preventiu de l'assetjament sexual, en compliment del marc normatiu actualment vigent. Tot i això, la gran majoria encara no l'han adoptat. Per altra part, algunes empreses petites manifesten la intenció de la direcció d'impulsar polítiques d'igualtat.

De forma genèrica, les empreses entrevistades creuen que la selecció de personal, la promoció professional i les mesures de conciliació es duen a terme sense cap tipus de discriminació. Alguna empresa comenta que tot i que fomenta la incorporació de dones a la plantilla en les àrees masculinitzades per tendir a la paritat, no hi tenen dones candidates. I diverses de les organitzacions focalitzen les composicions equilibrades-paritàries de la plantilla com a màxim exponent de la igualtat en l'empresa.

En relació amb l'àmbit retributiu, la majoria afirmen que no observen discriminacions per raó de sexe quant a la política de remuneracions, de manera que no presenten diferències significatives entres dones i homes en els honoraris que perceben anualment. No obstant això, alguna empresa considera que no existeix igualtat salarial entre dones i homes, manifesta que els contractes laborals no són igualitaris, i planteja el dubte de si homes i dones estan rebent el mateix sou per la mateixa feina.

PÀGINA: 63 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

La majoria creuen que falta incidir en la prevenció de l'assetjament, ja que s'ha detectat una manca de sensibilitat. Alguna empresa troba que la cultura, l'ètica i els valors de l'organització són clau a l'hora de fer bones polítiques d'igualtat per aconseguir un canvi.

Segons la informació extreta de les entrevistes, s'observa que l'obstacle més gran per implementar mesures d'igualtat és la barrera cultural i els estereotips existents. Algunes empreses, les més conscienciades, assenyalen que el país no és madur per a aquest tema, i que hi ha manca d'un lideratge ferm i potent del Govern pel que fa a polítiques d'igualtat. També apunten que, **com a empreses, es troben molt soles i no senten el suport i la implicació de l'Executiu**. Creuen que a Andorra hi ha un problema en la redacció de les lleis, com la d'igualtat, en què no es té en compte la realitat de les empreses. Diverses societats entrevistades constaten que una de les dificultats que es troben és la falta de formació i assessorament especialitzat per posar en marxa un pla d'igualtat o un protocol de prevenció de l'assetjament, als quals la llei els obliga.

Alguna empresa considera que, més enllà de les polítiques d'igualtat per raó de sexe, també cal fer feina en altres qüestions interseccionals, com per exemple evitar situacions de discriminació per raó d'edat o per raó de procedència, ja que aquests motius, expliquen, també solen ser un element de discriminació encara molt present a la societat i a les organitzacions nacionals.

Gairebé un terç dels enquestats comenten que els recursos i el volum de feina limiten poder fer polítiques d'igualtat, ja que les empreses petites no tenen ni temps ni recursos per dedicar-s'hi, de manera que les polítiques d'igualtat suposen més problemes que beneficis per a elles. Afegeixen que en el sector dels serveis hi ha moltes persones «de fora», extracomunitàries, amb una baixa permanència. Així, és un sector amb una alta rotació de personal, cosa que dificulta també l'assumpció de les polítiques d'igualtat.

Gairebé totes les empreses valoren positivament la creació d'un distintiu o reconeixement per a les que adopten mesures en pro de la igualtat més enllà del que la llei els imposa. També creuen que totes les administracions i entitats implicades en la igualtat han de donar exemple, fer pedagogia i sensibilitzar. També apunten que cal donar més visibilitat i rellevància a les empreses que ja estan fomentant mesures.

Més de la meitat consideren que tots els actors involucrats, tant públics com privats (Govern, IAD, CCIS, CEA), haurien de participar de forma col·laborativa en l'atorgament d'un reconeixement. Coincideixen que cal crear una base sòlida i rigorosa que estableixi els criteris i requisits per obtenir aquest distintiu.

Els elements destacats com a motivadors per apostar per polítiques d'igualtat són les reduccions o els incentius fiscals, com per exemple una rebaixa dels impostos, com a element positiu que facilitaria aquesta implicació empresarial a l'hora de voler aspirar al distintiu. També la concessió de punts en la contractació pública, com ara tenir prioritat quan es contracta amb el Servei d'Immigració, o que una empresa tingui més punts en licitar en un concurs públic. **En alguns casos els entrevistats comenten que fins i tot hauria de ser una obligació governamental posar clàusules socials en les licitacions públiques.**

PÀGINA: 64 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

5.- SALARIS I PROJECCIÓ LABORAL EN EL SECTOR PÚBLIC

Pel que fa al personal de l'Administració nacional, del Cos General i del Cos Diplomàtic, es constata una plantilla feminitzada, amb un 73,1% de dones. Però en l'escala jeràrquica superior s'inverteix la tendència, amb un 59,5% dels comandaments dones i un 64% d'homes que ocupen càrrecs directius.

En consonància, a la base **la bretxa salarial és del 0,28% i s'hi troben distorsions en complements salarials en què ells guanyen més (els homes tenen més disponibilitat per treballar perquè les dones tenen més càrregues domèstiques o familiars**, i els complements tenen en compte, entre altres aspectes, les hores extraordinàries). **Com més es puja en l'escala jeràrquica, la bretxa més s'incrementa, fins a un 17% de diferència. Si s'hi inclouen els cossos especials i d'Educació, la diferència de sous entre homes i dones és del 5%.**

Si es té en compte l'Enquesta de les forces de treball del 2023, es veu com, de mitjana, les dones que treballen a l'Administració pública o en parapúbliques perceben 2.998,3 € i els homes 3.190,6; això suposa globalment una diferència de 192,3 €, el -6% per a les dones.

Com més es puja en l'escala jeràrquica,la bretxa s'incrementa fins a un **17%** de diferència

Actualment són les dones les que demanen més permisos administratius, ja que acostumen a seguir assumint la cura de la família, tal com «marca» la societat tradicional.

Als cossos especials, segons les dades públiques més recents, al 2022 hi havia 254 homes policies i 71 dones, 59 homes i quinze dones als efectius penitenciaris, 123 homes i 12 dones al Cos de Bombers, i no disposem de dades del Cos de Banders. Cal destacar els esforços d'algun d'aquests serveis per tal de feminitzar les plantilles, mitjançant convocatòries més inclusives i la promoció de les contractacions laborals.

Finalment, cal tenir en compte que **també existeix una bretxa entre els salaris públics i privats independentment del gènere.**

PÀGINA: 65 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

III.- Salut i accés als drets sexuals i reproductius

En aquest apartat també ens veiem obligades a mencionar la manca de dades estadístiques, que esperem que es vegin ampliades al llarg de l'any 2024 en dur a terme el Govern una nova Enquesta nacional de salut. Concretament, valoraríem dades pel que fa a les dones en general en les diverses etapes vitals (climateri, salut sexual, salut obstètrica i perinatal, menopausa, salut en les dones amb discapacitat i salut en la senectut, entre d'altres).

1.- SALUT

1.1. Percepció de l'estat de la salut

Al 2023, veiem com varia la percepció de l'estat de la salut segons el gènere, ja que la percepció d'una salut regular, dolenta o molt dolenta és bastant més elevada en les dones (28,2%) que en els homes (18,6%).[52] De forma més detallada, el 71,5% de les dones considera el seu estat de salut bo o molt bo (84,4% dels homes), el 19,1% el valora com a regular (15,6% homes) i el 9,1% el jutgen dolent o molt dolent (3% homes). Per franges d'edat, observem com les més grans de 55 anys són les que tenen la percepció pitjor de la seva salut (regular, dolenta o molt dolenta): el 41,6% així ho diuen, pel 21,8% dels homes.

L'estat ansiós ha crescut en els darrers anys de forma més destacable per a les dones

Si bé les dones viuen més temps que els homes, la seva qualitat de vida és pitjor bàsicament per una atenció sanitària més baixa tant pel que fa a diagnòstic i tractament com a recerca mèdica. Les dones tarden més a visitar el metge, sovint per raons econòmiques que les porten a prioritzar altres membres de la família. En determinades malalties es troben infradiagnosticades, i en altres que els son pròpies (endometriosi o menopausa) no han disposat de la mateixa atenció ni recerca. Així, agafant de referència l'informe del Fòrum Econòmic Mundial del gener del 2024,[53] veiem com el cost de l'atenció sanitària més reduïda a les dones en comparació amb els homes representa al món un cost de 920 miliards d'euros cada any.

1.2. Salut mental

Si mirem la puntuació al test de Goldberg **amb relació a l'estat ansiós** (nombre de símptomes experimentats en els darrers quinze dies abans del moment de l'enquesta, com excitació, nerviositat, preocupació, irritabilitat, dificultats per relaxar-se...), **veiem com ha crescut en els darrers anys de forma més destacable per a les dones**, ja que el 48,2% arriben a presentar més de dos símptomes en aquest test (33,4% dels homes). Les que tenen quatre punts o més al test d'ansietat són el 36%, pel 21,6% dels homes.

Centrant-nos en la puntuació al test de Goldberg amb referència a l'estat depressiu, o sigui, nombre de símptomes dels darrers quinze dies abans del moment de l'enquesta, com pèrdua d'energia, pèrdua d'interès, pèrdua de confiança, sentiment de desesperança..., constatem que les dones també n'han tingut més: les que tenen dos punts o més en aquest test són el 45,3%, pel 30,2% dels homes.

Segons les dades recollides, l'estudi ens diu que tenim possibles casos d'ansietat en el 7,1% de les dones (6,2% dels homes), possibles casos de depressió en el 16,4% de les dones (14,8% dels homes) i possibles casos d'ansietat i depressió en el 28,8% de les dones (15,4% dels homes).

52 Andorra Recerca + Innovació. Grup de Sociologia. Observatori del primer semestre del 2023.
53 Informe del Fòrum Econòmic Mundial 2024.

PÀGINA: 66 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Un altre aspecte que pot fer reflexionar és el dels ingressos a la Unitat de Psiquiatria del SAAS: amb les dades més recents a les quals hem pogut tenir accés, veiem com al 2022 de les persones ingressades hi va haver 105 menors, dels quals 79 noies (més del 75%), i 423 adults, dels quals 250 dones (gairebé el 60%), mentre que al 2023 es mantenien estables les xifres dels adults però s'incrementaven les dels i les menors, i de 130 ingressats, 89 eren noies (gairebé el 70%).

Finalment, a l'enquesta sobre l'ús de les pantalles per part dels adolescents de l'any 2021, es manifesta que entre els alumnes de segona ensenyança un 21,3% de les noies presentaven símptomes compatibles amb una depressió moderadament greu o greu, per un 6,5% dels nois. La taxa d'ideació suïcida també era molt més elevada entre les noies, ja que era del 16,3%, pel 6,5% dels nois.

2.- ACCÉS ALS DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

2. 1. Drets sexuals i altres drets de les dones en la salut

El Servei Integral d'Atenció a la Dona (SIAD) es va crear fa pocs anys com un servei d'atenció a la salut sexual i reproductiva de la dona, personalitzat, gratuït i confidencial. El fet que es trobi orientat a aquestes necessitats de la dona serveix per intentar pal·liar —de manera clarament insuficient— la impossibilitat d'accedir a una interrupció voluntària de l'embaràs. El SIAD proposa mètodes de planificació familiar i consells reproductius, així com prevenció dels comportaments de risc pel que fa a la salut sexual i reproductiva. Procura donar una atenció especialitzada a les dones en situació d'embaràs no desitjat facilitant-los informació al respecte, seguiment i suport si és necessari.

El Govern ha anunciat l'elaboració propera d'un pla de salut sexual i reproductiva amb la voluntat d'expandir les activitats divulgatives a càrrec del SIAD, per tal de prevenir, promoure i atendre les dones al llarg de tots els cicles reproductius de la vida, com la pubertat o el climateri, a banda de l'etapa reproductiva. El seu radi d'acció vol incloure tota la ciutadania, tant dones com homes, amb altres temàtiques com les malalties i les infeccions de transmissió sexual.

Entenem que un servei que es defineix com integral i d'atenció a la salut de la dona té uns objectius prou amplis si ha de complir-los per no haver d'abastar altres públics objectius.

Des d'aquest punt de vista, creiem que resultarà molt interessant l'Enquesta nacional de salut que es fa al 2024 (recordem que la darrera data de fa vint anys) per poder afinar quines són les necessitats específiques de salut de la dona actualment i preveure que el SIAD esdevingui el que realment ha de ser de forma transversal: oferint atenció a les dones en àmbits complementaris als actuals, com la menarquia, la salut perinatal i obstètrica, la lactància, el climateri, la salut a la senectut (considerant l'allargament de la vida i les realitats que se n'han derivat), l'anàlisi de les diferències en l'impacte dels tractaments a dones, o també els diagnòstics diferenciats (infradiagnòstics) per a més de 700 malalties en les dones. I, al mateix temps, practicar la interseccionalitat en l'àmbit de la salut femenina, estudiant els factors que s'hi poden trobar: discapacitat, precarietat i salut mental, entre d'altres.

És important recordar que tot i trobar-nos en un estat de benestar relativament alt, el dret de les dones a beneficiar-se de la millor atenció per a la seva salut en igualtat de condicions que els homes no es troba prou garantit. I**ndependentment de les patologies i els tractaments que poden ser —o no— comuns a ambdós sexes, la dependència econòmica, la precarietat, l'exposició a la violència de tot tipus, el menysteniment de les simptomatologies o la impossibilitat de decidir lliurement sobre la maternitat fan que la situació de les dones sigui pitjor que la dels homes en circumstàncies similars.**

PÀGINA: 67 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

La premissa que gaudir d'una bona salut és essencial per viure dignament, per formar-se, per participar en el creixement econòmic i per planificar amb llibertat i consciència les etapes vitals és bàsica per a qualsevol societat democràtica.

2.2. Interrupció voluntària de l'embaràs

El dret a l'avortament és el dret de les dones a interrompre voluntàriament l'embaràs en condicions segures que no posin en perill la seva vida, la salut física o la mental. Forma part dels Drets Humans en tant que drets sexuals i reproductius inherents a la persona.

La interrupció voluntària de l'embaràs és il·legal a Andorra i es troba penalitzada. Al Codi penal es menciona que «La protecció de la vida del no nascut porta a una criminalització de l'avortament de manera que es distingeixin acuradament els diferents supòsits, tenint en compte especialment les particularitats que des del punt de vista valoratiu es deriven del consentiment de la mare».

Posteriorment, al títol II («Delictes contra la vida humana prenatal») trobem un article més específic:

«Article 108. *Avortament consentit*

1. El qui produeixi l'avortament d'una dona amb el seu consentiment ha de ser castigat amb pena de presó de tres mesos a tres anys i inhabilitació per exercir qualsevol professió sanitària per un període fins a cinc anys.

2. La dona que produeixi el seu avortament o consenti que una altra persona l'hi provoqui ha de ser castigada amb pena d'arrest.

3. La temptativa de la conducta descrita en el primer apartat és punible.»

El marc normatiu andorrà fa, doncs, que una dona que vulgui interrompre voluntàriament l'embaràs s'hagi de desplaçar a l'estranger per poder-ho practicar. L'Estat és conscient d'aquesta situació, ja que hi ha hagut nombrosos «escarnis» fets des d'organismes internacionals —a banda de les reivindicacions històriques d'associacions i de grups d'opinió de dones d'Andorra— que van portar el Govern a donar una imatge d'obertura i a facilitar més informació mitjançant la creació del Servei Integral d'Atenció a la Dona (SIAD), tal com hem mencionat anteriorment.

Així, segons dades públiques, el SIAD ha atès 35 dones al llarg de l'any 2023, de les quals 29 hi han acudit per obtenir informació sobre interrupció voluntària de l'embaràs. La mitjana d'edat de les dones que s'han assistit al SIAD és de 27 anys, i majoritàriament de nacionalitat andorrana. A més, s'hi afegeixen una trentena de dones més que hi han acudit per sol·licitar la contracepció d'emergència, que s'ofereix de manera gratuïta als CAP.

També sabem, en paral·lel, que 142 dones d'Andorra han anat a avortar a Catalunya al 2023. Desconeixem les dades de dones que ho han fet a la resta d'Espanya, a França o a altres països.

Quines són les perspectives sobre la legalització de l'avortament a Andorra? A hores d'ara, pel que s'ha manifestat públicament, sembla que la intenció del Govern és aconseguir la despenalització de l'avortament entre el 2025 i el 2026, i permetre l'acompanyament i el seguiment de les dones que el vulguin practicar mitjançant el SIAD, però fora de les fronteres.

PÀGINA: 68 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

3.- PRECARIETAT I VULNERABILITAT

Entenem per «situació precària o vulnerable» la que fa que una persona necessiti suport perquè no pot sustentar-se o no pot mantenir la seva família. Els col·lectius vulnerables acostumen a ser persones grans, migrades o refugiades, entre d'altres.

Les prestacions i els ajuts econòmics d'atenció social són ajudes dineràries, directes o indirectes, a favor de persones individuals o unitats familiars, adreçades a prevenir situacions de marginació, evitar l'exclusió i fomentar l'autonomia.

Pel que fa a les prestacions de solidaritat, durant l'any 2023[54] hi ha hagut una mitjana de 324 persones beneficiàries, de les quals **gairebé el 55% eren dones** i, de mitjana, pràcticament la meitat tenien entre 46 i 65 anys.

Respecte a les pensions de solidaritat per a la gent gran, hi ha hagut de mitjana 1.223 persones beneficiàries, **majoritàriament dones (67,2%)**. Les prestacions per fills a càrrec s'han repartit principalment a dones (78,7%); per edat, el 95,8% dels beneficiaris tenien entre 25 i 60 anys.

Les pensions de solidaritat per a la gent gran han sigut majoritàriament per dones **(67,2%)**

Les prestacions ocasionals s'han facilitat en un 62,4% a dones; el 86,8% de les sol·licituds s'han aprovat a famílies monoparentals o unipersonals.

Les prestacions per discapacitat s'han distribuït en un 55,1% a dones. Per trams d'edat, s'han destinat en una proporció més elevada a persones d'entre 51 i 65 anys (38,8%).

Les prestacions econòmiques per desocupació involuntària han estat per a 37 dones i 33 homes.

Pel que fa a les **prestacions per pagar el lloguer de l'habitatge, el 67,2% són per a dones**; el 23,8% de les sol·licituds aprovades són de famílies monoparentals, el 22,9% de persones grans, el 6,8% de persones amb discapacitat i el 6,3% de joves.

Per completar el panorama podem recuperar la dada de Càritas Andorrana segons la qual, mitjançant el seu Programa d'atenció primària, va atendre 324 famílies. D'aquestes unitats, el membre principal que va sol·licitar l'ajuda va ser una dona en un 61% dels casos.

Un apartat específic mereix el suport que Andorra dona a les persones refugiades: així, al 2023 el Servei d'Atenció a les Persones Refugiades (SAPRE) va atendre 259 persones, de les quals 67% dones. Segons l'etapa vital, hi havia un 28% d'infants, un 13% de joves, un 48% d'adults i un 11% de persones grans.

54 Departament d'Estadística. Govern d'Andorra.

PÀGINA: 69 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

I.- Accions i recomanacions per al foment de la igualtat en la vida quotidiana

Andorra és un país multicultural amb una taxa d'activitat alta i amb un substrat econòmic que dificulta, en part, la cohesió social (en què la igualtat té un paper preponderant). El Consell d'Europa defineix la cohesió social com «la capacitat d'una societat per assegurar el benestar de tots els seus membres, minimitzant les disparitats i evitant la marginació». Si bé en les darreres dècades s'han multiplicat les accions governamentals en aquest sentit, pels resultats veiem que encara ens queda un llarg camí per recórrer.

Amb les dades de què disposem, que hem exposat sempre que ens ha estat possible, proposem tot un seguit d'accions i recomanacions, algunes amb propostes de terminis i de prioritats en funció dels recursos que requereix implementar-les. Cal precisar, però, que en ser el primer informe que s'elabora amb la finalitat de millorar la situació de les dones a Andorra, hem intentat ser tan constructives com ha estat possible i guiar-nos per la normativa existent, amb un èmfasi particular en l'**article 40,** referit a **«Educació i lleure», de la Llei 6/2022,** quan diu que s'ha de fomentar el «principi de coeducació, i per tant, ha d'incloure entre els seus objectius fonamentals de la igualtat efectiva de dones i homes la visibilitat i el reconeixement de la construcció històrica de les dones, l'eliminació del llenguatge sexista i dels estereotips de gènere, l'educació sexual en igualtat i en llibertat, la lluita contra la violència envers les dones i contra la LGTBI-fòbia».

1.- EDUCACIÓ PER LA SOCIETAT: SENSIBILITZACIÓ I CANVI DE MENTALITAT

Promoure una divisió equitativa de les tasques domèstiques i de la cura dels membres de la llar entre homes i dones és fomentar la corresponsabilitat. Això inclou el repartiment de feines com la neteja, la cuina, la cura dels infants i de les persones dependents, i l'organització i la gestió de les activitats derivades del dia a dia de cada nucli familiar. **Impulsar la corresponsabilitat entre homes i dones no només millora el benestar i la satisfacció de les famílies, sinó que també contribueix a crear una societat més igualitària i respectuosa amb la diversitat de rols i responsabilitats de gènere.**

Per això proposem:

1.1. Dur a terme una **campanya d'àmbit nacional per sensibilitzar/educar en la corresponsabilitat i la igualtat** amb una durada mínima de dos anys (2025-2026). **Es tracta d'incidir en el modelatge de rols** dels pares i mares i dels cuidadors i cuidadores, ja que poden actuar com a models de comportament per als seus fills, mostrant una distribució equitativa de les tasques domèstiques i les responsabilitats familiars.

La campanya hauria de comptar amb diferents circuits de comunicació per tal d'arribar a tots els sectors de la població:

- Elaboració d'una guia per afavorir la igualtat de gènere i la corresponsabilitat. L'objectiu principal seria informar, sensibilitzar i facilitar eines que contribueixin a una distribució més equitativa de les tasques de la llar i de la cura dels infants o altres persones a càrrec. La mateixa guia hauria d'incloure activitats enfocades a reflexionar sobre els estereotips i rols de gènere i les limitacions que es poden trobar en la vida quotidiana. Sense ser exhaustiva, podria incorporar els conceptes clau:

PÀGINA: 70 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- **Comunicació oberta**: fomentar la comunicació oberta i honesta entre la parella sobre les expectatives i les preferències en relació amb les tasques i les responsabilitats familiars, treballant junts per arribar a acords equitatius.
- **Flexibilitat en els rols de gènere**: permetre que cadascú pugui assumir les tasques i les responsabilitats que millor s'adaptin a les seves habilitats, interessos i circumstàncies personals.
- **Planificació/organització familiar**: establir rutines i horaris de tasques que siguin equitatives i que tinguin en compte les necessitats i els compromisos de tots els membres.
- **Valoració del treball no remunerat**: reconèixer el treball no remunerat efectuat a la llar, com la cura dels fills, la neteja o la preparació de menjars, com una contribució essencial al benestar de la família.
- **Suport mutu**: oferir-se ajuda entre la parella per equilibrar les responsabilitats familiars i laborals, incloent-hi la possibilitat de demanar col·laboració quan sigui necessari i compartir les càrregues emocionals relacionades amb el fet de tenir cura de la família.
- **Foment de la participació activa dels homes**: incentivar la implicació dels homes en els grups de suport i les organitzacions comunitàries que promouen la igualtat de gènere i la corresponsabilitat a la llar.

› Difusió de les pautes de la guia mitjançant tots els canals de comunicació adequats: televisió, ràdio, mitjans escrits i digitals, xarxes socials, etc.

1.2. **Eliminar el gènere de les joguines i la seva promoció o publicitat mitjançant una normativa legal específica,** a més de l'actualment vigent. Des de l'Àrea d'Igualtat, sancionar econòmicament i públicament qualsevol vulneració al respecte.

1.3. Organitzar un debat públic des de l'Àrea de Participació Ciutadana conjuntament amb el Fòrum Nacional de la Joventut i el Carnet Jove Andorra, per exemple, que serveixi de base per a un **programa específic d'accions per combatre els estereotips de gènere i promoure la igualtat en la joventut.**

1.4. **Fer complir de manera més estricta la normativa d'eliminar els estereotips sexistes dels anuncis i les promocions**, regular normativament les publicacions anònimes als mitjans de comunicació per tal d'eliminar comentaris sexistes, homòfobs o discriminatoris; dotar dels mitjans i recursos necessaris l'Àrea d'Igualtat per fer-ne el seguiment i el control, i sancionar públicament i econòmicament des de l'àrea competent qualsevol casuística.

1.5. Des dels estaments públics resulta fonamental donar a conèixer i **impulsar la posada en valor de les dones des d'una perspectiva històrica nacional.** En aquest sentit, alguns **comuns** han iniciat tímidament l'evolució de la nomenclatura de carrers i places en femení; aquesta és una iniciativa que s'ha de consolidar. Cal retre homenatge a les dones que han influït en l'evolució social, cultural i econòmica d'Andorra cap a una igualtat més gran recuperant, per exemple, el moviment sufragista, associatiu, comercial, esportiu, i organitzant exposicions, activitats i debats al voltant d'aquestes temàtiques.

PÀGINA: 71 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

1.6. Fer una investigació, de forma coordinada entre Govern i comuns, per **conèixer amb més detall la situació de les famílies amb persones dependents al seu càrrec** (menors, persones grans, persones amb discapacitat), independentment del seu estatus econòmic, per analitzar sistemes de suport i de respir per a cuidadores i cuidadors habituals, quan siguin necessaris.

1.7. Impulsar una campanya de sensibilització des dels ministeris competents per tal de **lluitar contra estereotips socials derivats de la immigració i per lluitar contra la xenofòbia**.

1.8. Tal com ha fet l'HCE (Haut Conseil pour l'Égalité), homòleg de l'IAD a França, **crear el baròmetre de la igualtat dins de l'IAD** per fer veure la situació i l'evolució de la mateixa igualtat en relació amb les polítiques implementades per l'Estat en aquesta matèria a partir del 2025.

2. FORMACIÓ I EDUCACIÓ REGLADA

Promoure la igualtat de gènere des de l'educació primerenca ensenya als nens i les nenes els valors d'igualtat i respecte mutu i permet projectar una societat amb menys sexisme i violències. La cultura de la igualtat ha de ser, doncs, difosa i transmesa en qualsevol situació d'aprenentatge i a qualsevol edat. **Tal com hem apuntat, la base de qualsevol política d'educació encaminada a la igualtat passa per la coeducació, en tant que model d'escola que supera el sexisme. Això implica un rol actiu dels dirigents i del personal docent, en el sentit que han d'observar, detectar i actuar de forma transversal per lluitar contra els estereotips derivats del sexisme i també del classisme o la xenofòbia**, conceptes que van íntimament lligats i que sovint se sobreposen.

Aquesta proactivitat del personal docent s'ha d'exercir en el programa curricular, però també en les pràctiques i els comportaments de l'alumnat i en els espais de lleure, com poden ser els patis, per exemple analitzant l'ús que en fan els estudiants.

Tot i reconèixer el gran esforç efectuat pel Ministeri d'Educació en els darrers anys, *a priori* sembla que haurien de canviar encara moltes més coses en el món de l'ensenyament perquè sigui igualitari i inclusiu: els horaris, els programes curriculars i l'organització. L'objectiu és trencar amb allò que s'ha fet tradicionalment i afavorir la introducció de nous elements d'aprenentatge, així com ser crítics i saber corregir decisions quan la pràctica demostra que no segueixen el camí esperat, com és el cas de la utilització de les tauletes electròniques en certes funcions pedagògiques. Per això proposem:

2.1 **Impulsar la coeducació internament des dels diferents sistemes educatius, en totes les etapes de la formació reglada i de forma transversal en totes les matèries**, ampliant, si és necessari, les dotacions econòmiques, per: bé invertir a formar més els docents i altres professionals del món educatiu en igualtat, bé contractar personal format específicament en la matèria. Per exemple, continuar fent tallers extraescolars periòdics per als docents per treballar la construcció d'equips (*teambuilding*) i orientar-los d'una manera lúdica i participativa.

2.2 **Coordinar i facilitar eines i mètodes d'avaluació als referents d'igualtat** de les diferents etapes escolars i sistemes educatius per fer el seguiment de l'evolució de la cultura per la igualtat de forma periòdica (triennal, per exemple).

PÀGINA: 72 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

2.3 **Vetllar per la utilització de recursos pedagògics no sexistes i en què la presència de referents sigui equitativa entre homes i dones**. Continuar treballant en els materials curriculars en format digital i físic per reforçar l'educació en la igualtat. Els currículums educatius poden estar dissenyats per incloure perspectives de gènere i destacar la contribució de les dones a la història, la ciència, la literatura i altres àmbits pedagògics.

2.4 **Garantir que la formació obligatòria inclogui les relacions sexoafectives** des de les etapes primerenques i donar la formació escaient al personal docent. Dur a terme de forma biennal una **enquesta quantitativa prop dels estudiants per avaluar l'evolució dels usos i hàbits en l'àmbit sexoafectiu i fer el seguiment del desenvolupament de les sessions d'educació en la sexualitat.** Aquesta acció resultarà cabdal també per prevenir l'assetjament i la discriminació.

2.5 Adoptar o crear més **programes** des de l'escola primària i secundària **per prevenir l'assetjament i la discriminació de gènere**, i per fomentar un entorn escolar segur i respectuós per a tothom. Això pot incloure programes d'educació emocional i social, l'ensenyament d'habilitats de resolució de conflictes i comunicació respectuosa, o la difusió de recursos pedagògics per facilitar la posada en marxa de sessions d'educació en la sexualitat destinats als equips pedagògics.

2.6 **Incloure de manera específica els nois (i les noies)** en la prevenció de la violència de gènere mitjançant **programes d'educació i sensibilització sobre els rols de gènere, el respecte i la no tolerància a la violència,** amb l'estudi de casos reals i la participació, sempre que sigui possible, de persones víctimes o agressores redimides.

2.7 **Coordinar l'activitat dels referents d'igualtat amb els responsables de l'orientació formativa, de l'educació afectivosexual**, de la prevenció de la violència i de l'assetjament, i de la vida escolar del centre.

2.8 **Facilitar l'accessibilitat a les formacions professionals o superiors per a víctimes i membres de violències intrafamiliars.** Si bé ja existeixen beques, ajuts financers i altres formes de suport econòmic des de l'Administració, cal assegurar que les persones amb recursos limitats puguin accedir a l'educació de la mateixa manera que les que en tenen més. En aquest cas, un exemple d'acció obvi seria pensar a facilitar a les dones que han estat víctimes de violència de gènere o als seus descendents, i amb el seu acord, una beca o descomptes per facilitar el seu accés a la formació professional o superior.

2.9 **Introduir la interseccionalitat en tots els sistemes educatius mitjançant la utilització d'eines de suport comunes** (lectures recomanades, creació de recursos audiovisuals...); es tracta de promoure un entorn educatiu inclusiu que reconegui i valori la diversitat de trajectòries, habilitats i necessitats dels estudiants, independentment del seu gènere, ètnia, religió o discapacitats, i que ofereixi els suports i les adaptacions necessaris per garantir la seva plena participació.

PÀGINA: 73 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Fomentar la **col·laboració entre els governs, les institucions educatives, les organitzacions de la societat civil i altres actors per desenvolupar polítiques i programes conjunts i transversals** que promoguin l'accés igualitari a l'educació i abordin les desigualtats educatives, tenint en compte que els rols i estereotips de gènere arrelats a la societat perpetuen la segregació horitzontal i vertical entre homes i dones tant pel que fa a estudis com en l'àmbit laboral.

2.10 **Adoptar un pla nacional d'orientació professional per potenciar l'orientació de les noies cap a les carreres STEM** (ciències, tecnologies, enginyeries i matemàtiques) **i TRIC** (tecnologies en relació, informació i comunicació) **–**les branques professionals de futur segons l'Organització Internacional del Treball, OIT**–** que inclogui accions per superar els frens més habituals: confiança personal, creació i facilitació de xarxes de suport, sistemes de beques o finançament, tot fixant uns objectius de presència femenina en l'àmbit escolar en aquestes branques amb subrepresentació femenina; creant una plataforma d'enllaç entre escoles, universitats, xarxes professionals i professionals dones actuant com a mentores; mobilitzant els referents d'igualtat dels centres educatius per promoure les accions encaminades a equilibrar les branques formatives...

L'AR+I va identificar al 2023 uns sectors verticals estratègics de creixement possible de cara al futur: cadena de blocs (*blockchain*), tecnologies financeres (*fintech*), e-esports, salut i benestar, biotecnologia i esport. D'aquests sectors es van detectar 61 formacions relacionades:

› 51 graus universitaris, dels quals a 34 se'ls volia donar un impuls perquè les noies hi participessin, i que eren:

- Ciència de dades
- Grau en anàlisi de negocis
- Grau en bioinformàtica
- Grau en biotecnologia
- Grau en Business Data Analytics
- Grau en ciberseguretat
- Grau en ciència i enginyeria de dades
- Grau en ciències i tecnologies aplicades a l'esport
- Grau en computació i intel·ligència artificial
- Grau en creació i narració de videojocs
- Grau en dades i analítica de negoci
- Grau en disseny i desenvolupament de videojocs
- Grau en física computacional
- Grau en gestió de ciberseguretat
- Grau en gestió de sistemes de la informació
- Grau en enginyeria ambiental
- Grau en enginyeria biomèdica
- Grau en enginyeria de computadores
- Grau en enginyeria de dades
- Grau en enginyeria de l'energia

PÀGINA: 74 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- Grau en enginyeria de la salut
- Grau en enginyeria de sistemes audiovisuals
- Grau en enginyeria de sistemes biològics
- Grau en enginyeria de sistemes de telecomunicació, so i imatge
- Grau en enginyeria del programari
- Grau en enginyeria en matemàtica aplicada a l'anàlisi de dades
- Grau en enginyeria forestal i del medi
- Grau en enginyeria informàtica
- Grau en enginyeria matemàtica
- Grau en enginyeria multimèdia
- Grau en intel·ligència artificial
- Grau en intel·ligència de negocis
- Grau en intel·ligència i analítica de negocis
- Matemàtica aplicada i computació

› Deu formacions professionals, de les quals a set se'ls volia donar un impuls especial per a les noies:

- Administració de sistemes informàtics en xarxa
- Desenvolupament d'aplicacions multiplataforma
- Condicionament físic
- Desenvolupament d'aplicacions web
- Animacions 3D, jocs i entorns Interactius
- Energies renovables
- Eficiència energètica i energia solar tèrmica
- Electromedicina clínica
- Sistemes de telecomunicacions i informàtics

3.- ACCÉS A LA CULTURA, L'OCI I L'ESPORT

Si l'àmbit escolar configura l'entorn de transmissió principal, no hem de perdre de vista que la resta del temps ocupat per activitats d'oci o de lleure també conforma un entorn on la posada en pràctica de la igualtat, lluny de ser complementària, resulta essencial. **Promoure una cultura amb perspectiva de gènere no només és una qüestió de justícia i equitat, sinó també una oportunitat per enriquir la diversitat i la creativitat en els àmbits culturals, artístics i esportius, i per construir una societat més inclusiva i respectuosa amb la diversitat de gènere.**

Per això proposem, en els camps següents:

3.1. Cultura i oci

3.1.1 Vetllar, des de les administracions i les entitats públiques i privades organitzadores habituals d'activitats, **perquè hi hagi una representació i participació igualitària de dones i homes en totes les formes d'expressió cultural**, incloent-hi les arts visuals, la música, el cinema, la literatura o les representacions teatrals.

PÀGINA: 75 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

3.1.2. Impulsar des dels diferents estaments **la implicació dels creatius i dels mitjans de comunicació per qüestionar i desafiar els estereotips de gènere** en les seves comunicacions i altres expressions culturals, i **promoure representacions diverses i inclusives de la diversitat de rols de gènere i identitats**.

3.1.3. Proporcionar **educació i sensibilització sobre qüestions de gènere a través de programes, tallers i activitats culturals orientats als joves**, mitjançant les àrees de joventut de les administracions, per promoure una comprensió crítica de les relacions de poder i les desigualtats de gènere.

3.1.4. **Incloure perspectives i narratives femenines en la història, la literatura, la música i altres formes de cultura popular,** per reflectir la **contribució de les dones a la vida cultural i social**.

3.1.5. El Ministeri de Cultura i les àrees de cultura dels comuns han de preveure accions de **discriminació positiva per donar suport a les artistes, les creadores i les professionals de la cultura,** proporcionant **oportunitats d'exhibició, finançament i visibilitat** per a les seves obres i projectes.

3.1.6. Fomentar **el diàleg i el debat sobre qüestions de gènere a través de programes participatius, conferències i espais de discussió en l'àmbit cultural, tant públic com privat**, per fomentar una comprensió més profunda i una transformació positiva en les actituds i les creences.

3.1.7. Utilitzar **l'art i la cultura com a mitjà per sensibilitzar sobre la violència de gènere, les seves causes i les seves conseqüències**, i per promoure el respecte i la igualtat de gènere.

3.1.8. Incentivar la col·laboració i la creació de **xarxes entre professionals de la cultura, activistes de gènere, acadèmics i altres agents socials** per estimular una cultura amb perspectiva de gènere.

3.1.9. R**econèixer i valorar la diversitat de les identitats i les experiències personals** en la producció cultural, **i promoure espais inclusius i respectuosos amb les diferències de gènere**.

3.1.10. Donar suport a les **iniciatives privades per completar tot allò que es produeix en l'àmbit reglat**, amb projectes innovadors **en l'entorn extraescolar i de lleure,** finançant i premiant les iniciatives en pro de la igualtat noies-nois.

3.1.11. Promoure des dels comuns, les empreses parapúbliques, les fundacions o empreses privades **la creació de col·leccions, programes, exposicions, tallers** o altres, encaminats a **fomentar la igualtat i la inclusió**.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

3.2. Esport

La perspectiva de gènere en l'esport implica reconèixer, abordar i superar les desigualtats de gènere, els estereotips i les discriminacions en aquest àmbit.

3.2.1. Garantir la **igualtat d'oportunitats** per a nenes, noies i dones en la participació en l'esport, incloent-hi **l'accés a instal·lacions esportives, programes d'entrenament i competicions.**

3.2.2. Valorar i reconèixer **els èxits de les esportistes femenines** de la mateixa manera que els èxits dels esportistes masculins, tant en modalitats d'equip com individuals, prestant una **atenció especial a les atletes d'alt nivell** al llarg de la seva carrera esportiva i també posteriorment, **i avaluant ajudes per a la seva reconversió professional**.

3.2.3. Controlar que dones i homes esportistes o del món esportiu tinguin **la mateixa visibilitat i reconeixement en els mitjans de comunicació i la cultura esportiva**.

3.2.4. Combatre l'estereotipació de gènere des de les entitats esportives, com el COA, les federacions i els clubs. Qüestionar i desafiar els clixés, **com ara la idea que «els esports són més adequats per als homes»** o que **«les dones no són tan competitives com els homes»**.

3.2.5. Promoure la **representació equitativa de dones i homes en els càrrecs directius i de lideratge en les organitzacions** esportives, incloent-hi federacions, associacions i clubs esportius.

3.2.6. I**mplementar polítiques i procediments per prevenir i abordar l'assetjament, l'abús sexual i altres formes de violència de gènere** en l'esport, **i proporcionar el suport a les víctimes.** En relació amb les activitats esportives per a menors, **estudiar la posada en funcionament de l'app b-resol, com la que s'utilitza en l'àmbit** escolar per prevenir assetjament o abusos.

3.2.7. Vetllar des del ministeri competent per l'equitat salarial i el finançament per a les **esportistes,** de manera que rebin una **compensació justa i equitativa per la seva feina,** incloent-hi salaris, premis i patrocini, i **garantir que reben el mateix finançament i suport que els esportistes masculins.**

3.2.8. Proporcionar **formació i activitats de sensibilització sobre qüestions de gènere a entrenadores i entrenadors, esportistes, oficials i altres persones** involucrades en el món de l'esport, comptant amb la col·laboració i el suport de l'EFPEM per promoure un entorn més inclusiu i respectuós.

3.2.9. **Fomentar la diversitat quant als rols i les disciplines esportives**: promoure la participació de dones i homes en una àmplia varietat d'esports i rols, incloent-hi entrenadors, àrbitres, oficials i administradors.

PÀGINA: 77 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

3.2.10. Donar **visibilitat i suport a esdeveniments esportius femenins**, com ara campionats, competicions i equips nacionals, i promoure la cobertura mediàtica igualitària de l'esport femení i masculí.

3.2.11. Incentivar el respecte i la inclusió **impulsant una cultura d'igualtat, respecte i inclusió** en l'àmbit esportiu, en què **es valori la diversitat de gènere i es treballi junts** per superar les desigualtats i les barreres.

4.- POLÍTICA, ADMINISTRACIÓ I COMUNITAT

4.1. Funcions polítiques

La participació política des d'una perspectiva de gènere implica garantir que les dones tinguin igualtat d'oportunitats i representació en tots els aspectes de la vida política i la presa de decisions. **Les accions proposades han de permetre superar les barreres que limiten la participació política de les dones i promoure una representació equitativa i inclusiva en tots els nivells de l'Administració pública, tant nacional com comunal.** Això no només és fonamental per a la igualtat de gènere, sinó també per a la salut de les democràcies i la presa de decisions efectiva. Per això proposem:

4.1.1. Fomentar **l'educació cívica entre les dones més joves** per millorar la seva **comprensió del sistema polític** i les seves **habilitats de participació (empoderament),** incloent-hi la promoció de **cursos de formació en lideratge**.

4.1.2. Adoptar **polítiques i mesures** per garantir que les dones tinguin **igualtat d'oportunitats per accedir a càrrecs polítics** i prendre part en els **processos democràtics,** incloent-hi programes de **mentoria i suport** per a les candidates.

4.1.3. Identificar i abordar les **barreres estructurals que poden limitar la participació política de les dones**, com ara els estereotips de gènere, la manca d'accessibilitat als recursos i la discriminació.

4.1.4. Esperonar activament i permanentment **la paritat de gènere en els òrgans de presa de decisions**, com ara el Consell General, el Govern, els comuns, el Consell Superior de la Justícia, les entitats parapúbliques, etc., mitjançant l'aplicació d'**accions positives** si és necessari per assolir una representació equitativa d'homes i dones.

4.1.5. Organitzar **campanyes de sensibilització** per promoure la importància que **les dones prenguin part en la política** i per abordar els estereotips de gènere i els prejudicis que pot suposar la seva no participació.

4.1.6. Proporcionar **suport institucional específic per a les dones que exerceixen càrrecs polítics**, incloent-hi recursos financers, assistència tècnica i suport logístic, per ajudar-les a fer front als reptes que poden sorgir.

PÀGINA: 78 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

4.1.7. Continuar vetllant per una **representació diversa de les dones en la política,** incloent-hi dones de **diferents orígens ètnics, socials, econòmics**, per assegurar que les veus de totes les dones siguin escoltades i es tinguin en compte en la presa de decisions.

4.1.8. Promoure la **transparència** i la **responsabilitat en els processos polítics,** per confirmar que les dones puguin **participar-hi de manera significativa** i que les seves aportacions siguin **valorades i reconegudes**.

4.2 Accions de l'Administració

Tot i l'estructuració d'un marc normatiu i la posada en marxa d'unes primeres accions públiques orientades a sensibilitzar i iniciar processos de millora de la situació actual, **constatem una manca de consciència generalitzada sobre l'existència de les desigualtats per raó de gènere en el si de l'Administració** i, per tant, la necessitat d'establir mesures per superar-les. **Les administracions públiques estan al servei de la ciutadania i tenen l'obligació de ser referents i exemples a seguir, portant a terme accions eficaces que vagin més enllà del fet de complir amb els mínims i de donar una imatge**. Resulta imprescindible un lideratge polític per assolir resultats. Per això proposem:

4.2.1. En relació amb el desplegament de les obligacions convencionals contretes per l'Estat andorrà en qüestions d'igualtat, que ja s'ha iniciat, entre altres mesures, amb la creació de l'Àrea d'Igualtat dins del Govern o la posada en marxa de l'Institut Andorrà de les Dones, apareix una necessitat clara de **consolidar aquestes noves institucions,** de fer **complir les normatives** adoptades i d'**agilitzar els procediments** que se'n deriven**.** A més, cal dotar aquestes entitats dels **recursos econòmics i humans** adients, a banda de posicionar-se mitjançant un **compromís ferm i precís.** Com menciona la **Dra. Vilà** en el seu informe: **«No falten dones, però falten quotes. No falta multicreació institucional en diferents formacions, però falta pressupost i coordinació sense repeticions, i falta optimitzar-les.»**[55]

4.2.2. Promoure les **formacions necessàries a tot el personal de l'Administració,** incloent-hi una primera fase per instruir el personal formador intern per àrea, departament, ministeri, comú... La formació destinada als treballadors i treballadores s'ha de preveure amb la identificació de nivells generals i específics, i adaptada a les necessitats de cada lloc de treball, de forma que resulti útil en el dia a dia. Alhora, cal posar l'èmfasi, molt especialment, en la formació de les àrees més tècniques, com ara per fer informes d'impacte de gènere o de pressupostos amb perspectiva de gènere. **Incorporar de forma efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de ser un principi bàsic i transversal de tota l'Administració**.

4.2.3. Dissenyar **sistemes d'avaluació de l'eficàcia de la formació i informació,** com per exemple enquestes internes, tant sobre la metodologia i la formació com també sobre el material de suport i els/les formadors/es.

4.2.4. Institucionalitzar **la comunicació de les administracions públiques des de la perspectiva de gènere**, **tant la formal com la informal i tant interna com pública,** vetllant molt especialment per la neutralitat, la inclusió i perquè no pugui resultar sexista o discriminatòria.

55 Informe sobre el seguiment per part d'Andorra de les seves obligacions derivades dels convenis internacionals en matèria d'igualtat. IAD. 2024.

PÀGINA: 79 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

4.2.5. Introduir un **sistema de recollida de dades segregades per sexe en tots els àmbits d'actuació** de les administracions, ja que sense dades poques polítiques i mesures es poden implementar.

4.2.6. Establir **indicadors qualitatius i quantitatius per fer el seguiment periòdic dels respectius plans d'igualtat públics** i de les mesures que hi són descrites.

4.2.7. Complir estrictament amb la **Llei 6/2022** i ampliar-ne l'efectivitat introduint **informes d'impacte de gènere per a tots els nous projectes** (siguin de l'àmbit normatiu o no) i per a tots els programes i les iniciatives que patrocinen o subvencionen les administracions públiques.

4.2.8. Iniciar la **redacció de pressupostos públics amb perspectiva de gènere**, de manera que siguin una realitat **al 2026**.

4.2.9. Garantir **la igualtat retributiva i la desaparició de la bretxa salarial** en totes les administracions públiques i entitats parapúbliques, mitjançant la posada en pràctica de les mesures previstes en cadascun dels respectius plans d'igualtat.

4.2.10. Consolidar de manera clara, transversal i uniforme les **polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i professional** per a tot el personal.

4.2.11. Incidir en la **reducció de la bretxa salarial en comandaments i càrrecs directius** (que és més alta a l'Administració pública que al sector privat) mitjançant la revisió dels llocs de treball, **reequilibrant la presència i la promoció vertical de dones**.

4.2.12. Condicionar **les adjudicacions públiques** a empreses que compleixin estrictament la **normativa sobre igualtat real i efectiva** i valorar, mitjançant escales de puntuacions, les que disposin de **mesures o programes específics enfocats a la igualtat, la inclusió i la diversitat**.

4.2.13. Condicionar **les subvencions i ajudes públiques en tots els àmbits**: social, cultural, mitjans de comunicació, esportiu i altres, **al compliment estricte de valoracions en pro de la igualtat, la no-discriminació, la inclusió i la diversitat**.

4.2.14. **Ampliar la dotació econòmica per a la concessió pública de subvencions a empreses i associacions que vulguin promoure projectes d'igualtat de gènere, i vetllar en la selecció per projectes que s'adeqüin estrictament a les bases establertes pel Departament d'Afers Socials** («La valoració individual de les subvencions i les bases de la convocatòria tenen en compte, entre d'altres, els principis de la Convenció sobre l'eliminació de tot tipus de discriminació envers la dona (CEDAW), el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica o els Objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de les Nacions Unides.») A més, cal fer un seguiment i un control exhaustius del compliment d'objectius de cada projecte quant a «la viabilitat tècnica, l'interès social o l'originalitat i la innovació».

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

4.2.15. Convertir **el Programa quadriennal per la igualtat (PIQ)** en una **guia comuna a les administracions que hi participen** (Govern i comuns) per introduir la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els nous projectes empresos i per coordinar les actuacions que se'n derivin.

4.3 Participació

Promoure la participació ciutadana amb perspectiva de gènere és essencial per garantir la representativitat, la inclusió i la igualtat de gènere en la presa de decisions i en la governança democràtica. Això contribueix a crear entorns més justos i equitatius per a totes les persones. Per això proposem:

4.3.1. Crear una xarxa real i cohesionada d'activisme en pro de la igualtat coordinada amb independència des de l'Institut Andorrà de les Dones, amb la implicació directa de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana, de les associacions de dones i d'altres agrupacions i entitats vinculades a la igualtat, la inclusió i la no-discriminació, per tal d'establir un programa/agenda de treball conjunt anual.

4.3.2. Assegurar que les dones estiguin **representades de manera equitativa en tots els nivells de govern i en els òrgans de presa de decisions** tant en l'àmbit privat com públic, mitjançant mesures positives com **quotes de gènere** o altres mesures de foment de la diversitat.

4.3.3. Proporcionar **formació i capacitació en habilitats de lideratge i participació ciutadana a les dones**, perquè puguin assumir rols actius en la presa de decisions i la defensa dels seus drets i interessos en qualsevol tipus d'entitat associativa.

4.3.4. Assegurar que **els espais i els processos de participació ciutadana siguin accessibles** i inclusius per a totes les persones, incloent-hi persones amb discapacitat, immigrants i membres de la comunitat LGTBIQ+, entre altres.

4.3.5. Recollir **dades desagregades per gènere en els processos de participació ciutadana,** per comprendre millor **les necessitats i les preocupacions específiques de les dones**.

4.3.6. Crear **espais de participació ciutadana** centrats en temes específics que afecten les dones, com **la salut sexual i reproductiva, la violència de gènere i els drets reproductius,** assegurar que les perspectives i les experiències de les dones siguin tingudes en compte en la presa de decisions, i que es promogui una cultura de respecte i diàleg inclusiu.

4.3.7 Proporcionar **recursos i suport tècnic a les dones i a les persones de gènere no binari** per facilitar la seva participació en els **processos de presa de decisions i en les iniciatives comunitàries**.

PÀGINA: 81 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

5.- MITJANS DE COMUNICACIÓ I INTERNET

La llibertat d'expressió és un dret inalienable en qualsevol societat democràtica, com també ho són, segons l'article 2 de la nostra Constitució, la igualtat, la justícia, la tolerància, la defensa dels drets humans i la dignitat de la persona.

Malauradament, l'entorn actual fa que determinades eines de comunicació o la seva utilització facin trontollar aquests drets. Per això proposem, per sectors:

5.1. Mitjans de comunicació

5.1.1. Promoure **representacions positives i no estereotipades de dones i homes de forma equitativa als mitjans de comunicació**, incloent-hi la publicitat, i sancionar administrativament qualsevol vulneració de la normativa recollida a la Llei 6/2022. Volem recordar que l'IAD disposa d'una Base de dades de dones referents, que es troba a la disposició dels mitjans de comunicació i, en general, de la societat andorrana, per trobar dones expertes que puguin parlar i participar des de la seva expertesa en qualsevol debat o acte públic.

5.1.2. Fer un **tractament de les notícies des de la perspectiva de gènere amb un suport formatiu,** si escau, de l'APCA, per tal d'evitar l'estigmatització o la revictimització de persones implicades en casos de violència o delictes, amb una cura molt especial en els casos amb menors d'edat.

5.1.3. Obligar a la **moderació dels comentaris anònims publicats als mitjans de comunicació digitals** quan siguin abusius, tòxics, ofensius, quan generin desinformació en propagar rumors o teories no contrastades, o bé quan permetin la identificació de persones en circumstàncies particulars que poden afectar la seva reputació i benestar emocional o, fins i tot, que posin en perill la seva seguretat. Ens cal recordar aquí una de les recomanacions del Grevio quan menciona explícitament que **"cal implementar mecanismes de supervisió independents, mecanismes de denúncia, i fomentar normes d'autoregulació destinades a millorar el respecte per part dels mitjans de comunicació per la dignitat humana de les dones i la prohibició de qualsevol discriminació de gènere».**

5.1.4. Iniciar **un procés regulador sobre la utilització de la imatge de les dones, la seva representació i el tractament** que se'n fa en l'àmbit de l'audiovisual i de les noves tecnologies, però també als mitjans escrits, per millorar la representació i l'ús de la imatge femenina i fomentar una representació equitativa entre dones i homes.

5.1.5. Crear una **àrea específica dins de l'Observatori per la Igualtat, per fer el seguiment i el control dels continguts dels mitjans de comunicació** nacionals des de la perspectiva de gènere, ja que en aquests moments la feina efectuada per l'IAD i la SEIPC no pot abastar les necessitats reals per manca de recursos financers i humans.

5.1.6. Promoure des dels mitjans audiovisuals **programes adreçats a adolescents i joves per fomentar el diàleg, l'escolta i l'orientació**, si escau, de les seves preocupacions, amb el suport de professionals (psicòlegs, metges...).

PÀGINA: 82 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

5.2. Xarxes socials i Internet

Per no demonitzar les xarxes socials, cal recordar que poden ser una eina poderosa per a les persones, proporcionant oportunitats per connectar, compartir informació i participar en comunitats en línia. Tanmateix, també hi ha diversos reptes i preocupacions relacionats amb l'ús de les xarxes, especialment en el cas de grups vulnerables.

5.2.1 Lluitar activament per la **protecció de la privacitat i contra el ciberassetjament i l'abús en línia** mitjançant la prevenció, tal com recull *Igualtat en l'entorn digital: guia de privadesa,* una eina de prevenció digital elaborada per l'APDA i l'IAD amb el suport de la Policia i l'Agència de Ciberseguretat. A la vegada, des d'aquests mateixos estaments cal crear programes per detectar millor les violències derivades d'Internet i les xarxes socials i, tenint en compte que són temàtiques supranacionals i intrafrontereres, i que aquests tipus de violències segueixen sent infradenunciades i infratractades, s'ha d'analitzar la possibilitat d'actuacions conjuntes amb altres països.

5.2.2 Treballar per **limitar l'exposició a contingut inadequat.** Tot i que sembli una mesura més adreçada a persones menors, la incloem en aquest apartat amb motiu de tot el que s'ha mencionat a la primera part d'aquest document sobre la situació de les dones d'acord amb el cas exposat d'Only Fans.

Una primera acció hauria de ser **desenvolupar/ampliar la legislació vigent per definir amb més claredat la difusió de contingut inadequat i la venda de contingut sexual explícit accessible a menors**.

En paral·lel, cal **donar suport a productes i cercar-ne de nous per tal de facilitar el control parental** en l'accés a continguts inapropiats (violència, pornografia, discursos d'odi), com ara el Servei d'Internet Protegit d'Andorra Telecom.

5.2.3 Com hem vist anteriorment, les xarxes socials poden contribuir a l'aparició de sentiments d'inadequació i ansietat, ja que porten els usuaris a comparar-se amb els altres i experimentar pressions per aconseguir una imatge idealitzada de si mateixos.

Per abordar aquests reptes i preocupacions, és important **promoure un ús responsable i segur de les xarxes socials, educar sobre la seguretat en línia i promoure un entorn en línia positiu i respectuós;** aquesta tasca té diferents agents per accionar i intervenir, com són la Secretaria d'Estat de Transformació Digital i Telecomunicacions, l'Agència Nacional de Ciberseguretat, Andorra Digital, Andorra Telecom, etc.

5.2.4 Finalment cal comentar que la limitació o el control parental en l'ús de mòbils i tauletes electròniques pot tenir una repercussió en la salut visual dels nens i joves: sembla que la miopia es una de les pandèmies del segle XXI i la seva incidència es vincula a l'ús continuat de les pantalles tant en l'àmbit lectiu com de l'oci.[56]

56 El estado de la salud visual de los adolescentes en España. Visión y Vida, Fundació Mapfre i Correos Express, 2023.

PÀGINA: 83 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

5.3. Ciberseguretat i IA

D'acord amb l'informe elaborat per l'Agència Nacional de Ciberseguretat d'Andorra sobre tendències en l'àmbit de la ciberseguretat, cal preveure que els atacs d'enginyeria social adreçats a enganyar els usuaris perquè donin accés als atacants als seus sistemes siguin cada vegada més sofisticats. Les eines d'intel·ligència artificial (IA) generativa permeten fer atacs de manera més intel·ligent i personalitzada, i els hipertrucatges (atacs *deepfake*) seran cada cop més freqüents. El concepte de «confiança zero» (*zerotrust*) va agafar embranzida el 2023, i ha evolucionat des d'un enfocament de nínxol cap a un aspecte fonamental de l'estratègia de ciberseguretat. Essencialment, la seguretat de confiança zero es basa en el principi de «mai confiar, sempre verificar». A diferència dels models de seguretat tradicionals, que se centren a assegurar el perímetre, el de confiança zero assumeix que les amenaces poden existir tant fora com dins de la Xarxa.

Aquest preàmbul ens porta a demanar que **s'emprenguin mesures de divulgació i sensibilització per promoure aquest concepte de «confiança zero» prop de la ciutadania,** si cal en una col·laboració publicoprivada amb empreses de tecnologia en general, i, de forma molt específica, **la creació d'un programa nacional de prevenció per als menors,** també amb un lideratge tècnic de la Secretaria d'Estat de Transformació Digital i Telecomunicacions, l'Agència Nacional de Ciberseguretat, Andorra Digital, Andorra Telecom, etc.

En resum, la ciberseguretat i la prevenció dels delictes cibernètics contra dones i grups de població vulnerables són qüestions essencials que requereixen una atenció constant i una acció coordinada de la societat en conjunt.

No podem acabar aquest apartat sense mencionar que **la IA pot tenir un impacte significatiu en la transmissió de la igualtat,** i de retruc en la vida de les dones, tant positiu com negatiu, i que requereix per tant el control dels seus usos i aplicacions. Malgrat els beneficis potencials, existeix el risc que la IA reprodueixi i reforci els estereotips de gènere existents a través de l'algorísmia de dades; això podria tenir un impacte negatiu en les oportunitats i les experiències de les dones. També pot plantejar qüestions sobre la privacitat i la seguretat de les dades, especialment per a les dones i les persones menors, que poden ser més vulnerables a l'abús en línia i a la violació de la privacitat.

6.- PREVENCIÓ DEL SEXISME I ACTUACIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Malgrat la difusió que es fa sobre el sexisme i els estereotips de gènere, existeix un decalatge entre la percepció ciutadana i la realitat social, ja que aquesta última tendeix a normalitzar el sexisme quotidià o ordinari i violències estructurals o simbòliques passen desapercebudes. La prevenció del sexisme i de la violència de gènere és una tasca complexa que requereix, doncs, un abordatge integral i coordinat entre diferents sectors de la societat, incloent-hi els organismes públics, les organitzacions de la societat civil, el sector privat i la comunitat en general.

6.1. Prevenció del sexisme

Les estructures socials i culturals influeixen en la presència del sexisme, i les normes de gènere tradicionals i els estereotips de gènere persisteixen en diverses esferes de la vida social i professional, tal com es desprèn de la primera part de l'Informe. Esdevé fonamental adoptar mesures per prevenir i moderar el sexisme, com ara:

PÀGINA: 84 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

6.1.1. Regular normativament els **continguts digitals per lluitar contra els estereotips sexistes, els tractaments desiguals i degradants, i els continguts pornogràfics en línia**.

6.1.2. Promoure **programes educatius i campanyes de sensibilització contra el sexisme adreçades de forma segmentada a tota la població,** òbviament amb la inclusió dels homes, mitjançat col·laboracions d'entitats públiques i privades segons el tema de què es tracti. Per exemple: sobre els drets de les dones, amb la participació de les associacions vinculades; les relacions sanes i la resolució pacífica de conflictes, amb el Col·legi de Psicòlegs i altres entitats relacionades; l'adequació de la publicitat, la promoció i la venda de productes (campanyes de venda de joguines, dies de la mare i el pare...) de forma no sexista, amb el suport de la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis, etc.

6.1.3. Tot i l'obligatorietat legal de disposar de protocols de prevenció de l'assetjament, que segurament acabaran d'estar implantats a finals del 2024, **proposem impulsar formacions contra el sexisme prop de les empreses, des de la CCIS i altres associacions professionals dels diferents sectors**, per contribuir a la difusió del que representa i és el sexisme, ja que encara hi ha un gran desconeixement al respecte dins de la societat i molt concretament en l'àmbit laboral.

6.1.4. Fomentar **la participació comunitària i la col·laboració** entre els diferents sectors de la societat per abordar **les causes estructurals de la violència de gènere** i promoure una cultura de respecte i igualtat mitjançant consultes i grups de treball des de l'Àrea de Participació Ciutadana. Per exemple, conjuntament amb els punts joves, impulsar una taula de reflexió al voltant de les cançons i les lletres actuals que reflecteixen estereotips i plantejaments sexistes, o conjuntament amb l'Escena Nacional d'Andorra debatre sobre el sexisme en determinades obres de teatre, etc.

6.2. Prevenció de la violència de gènere

A Andorra, com en molts altres països, la violència de gènere és una preocupació important i requereix tota l'atenció institucional per prevenir-la i controlar-la.

6.2.1. Tot i els esforços fets en els darrers anys, resulta fonamental **potenciar el Servei d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere,** dotant-lo de **més recursos econòmics** i de **més recursos humans** per atendre amb més agilitat, eficàcia i sostenibilitat en el temps, i fent un acompanyament més ampli i/o durador a les víctimes.

6.2.2. Andorra va signar l'anomenada «Declaració de Dublín», inspirada en el Conveni d'Istanbul, que recull tota una sèrie de passos, entre els quals **«promoure activament una cultura institucional i política que rebutgi la discriminació i la violència de gènere, el sexisme i les dinàmiques de poder tant al sector públic com al privat»** D'altra part també va ratificar el Conveni d'Istanbul, que emfatitza la necessitat de treballar els conceptes erronis al voltant dels rols de gènere, com els «valors familiars tradicionals» que perpetuen estereotips repressius i discriminatoris per a les dones. A l'IAD entenem que, a més dels avenços que hi ha hagut en l'àmbit legislatiu i reglamentari, **cal un posicionament i un compromís públics** clars en aquest sentit **per part del Govern,** i emprendre **mesures sancionadores exemplificadores quant al sexisme** –quan siguin necessàries– per fer complir estrictament el marc normatiu.

PÀGINA: 85 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

6.2.3. En relació amb les demandes reiterades de diversos organismes institucionals per tal d'ampliar la consciència de la societat enfront de la violència, es proposa dur a terme una **campanya anual de sensibilització contra les violències de gènere, conjuntament entre el Ministeri d'Afers Socials, la Secretaria d'Estat d'Igualtat, les associacions de dones i l'IAD**.

6.2.4. En línia amb el punt anterior, seria interessant considerar, des del **Consell General,** la possibilitat de **legislar més detalladament al voltant del consentiment exprés en les pràctiques sexuals i apujar l'edat del consentiment legal dels catorze als setze anys,** com s'ha fet en altres països europeus. L'objectiu seria crear un xarxa de seguretat jurídica més completa per a possibles víctimes de violències sexuals. En la mateixa reflexió seria necessari **avaluar l'ampliació del termini de prescripció dels abusos sexuals**.

6.2.5. També es proposa seguir l'exemple francès amb la **creació d'una base de dades per protegir les víctimes de violències de gènere i intrafamiliars** (*fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales,* FPVIF) per tal que hi consti la màxima informació sobre l'agressor (antecedents, sentències judicials, possessió d'armes...) i la víctima (queixes, denúncies, ordres de protecció, mesures de seguretat...). La finalitat seria controlar millor els agressors, segurament caldria calibrar més ajustadament el perill d'una agressió i poder donar tanta informació com fos possible als professionals que intervenen en casos de violència de gènere (SAVVG, Policia, Justícia, SAAS, serveis socials, CASS, etc.).

6.2.6. Tot i que ja s'han demostrat la sensibilitat i la voluntat de millora de la **Justícia** en l'àmbit del tractament de casos de violència de gènere, **cal augmentar els recursos econòmics i humans per formar més i millor el personal de la Justícia,** incidint molt especialment en la **creació d'una àrea i de figures** judicials que puguin tractar molt específicament –per la seva formació i experiència– **els problemes de la violència de gènere.** Cal remarcar també la necessitat d'adequar **la formació al grau de coneixements de què ja disposen alguns professionals per categories, especialització i/o funcions,** i també mantenir-la actualitzada amb les novetats que es poden produir en aquest àmbit (exemple recent de casos de submissió química).

6.2.7. En l'àmbit de la **Justícia**, recordem i reiterem les demandes del Grevio:

- Recollir dades per part d'òrgans policials i judicials de forma sistemàtica i harmonitzada per resseguir el progrés dels casos de violència de gènere al llarg del procés penal, que es podria recollir en la Base de dades mencionada al punt 6.2.5.

  En aquest apartat ens cal recordar que és d'urgent compliment l'article 35 *ter* de la Llei qualificada de la Justícia, vigent des de l'abril del 2022, que diu que **«El Consell Superior de la Justícia** és competent per ordenar i gestionar l'estadística judicial. En particular, **ha de recollir i registrar les dades desglossades per sexe i edat en relació amb l'accés a la justícia, inclosa la participació de les dones en el sistema judicial. Així mateix, ha de recollir i registrar les dades sobre totes les formes de violència de gènere contra les dones, diferenciant-les de les dades relatives a la violència domèstica, amb indicació del sexe i l'edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, del tipus de violència i la naturalesa, gravetat i durada de les penes imposades, així com sobre l'emissió de mesures de protecció, incloent-hi el nombre de mesures de protecció sol·licitades i de les concedides, el nombre d'incompliments d'aquestes mesures i les sancions imposades com a conseqüència d'aquests incompliments».**

PÀGINA: 86 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- Recollir dades judicials sobre taxes de persecució i condemna per tipus de violència i tipus de sentència.

- Recollir dades sobre ordres de protecció sol·licitades i emeses, nombre de violacions d'aquestes ordres i sancions imposades.

6.2.8. Remetent-nos novament a la Declaració de Dublín, una de les recomanacions que reiterem i que va enfocada a la **Justícia** és redefinir l'atorgament de les custòdies compartides en cas de violències de gènere intrafamiliars: **«Cal que s'adoptin totes les mesures possibles per garantir que els episodis de violència siguin considerats pels tribunals a l'hora de decidir sobre la custòdia i els drets de visita dels infants.»**

6.2.9. Cal donar **més especialització i formació als professionals** que intervenen en l'atenció a les víctimes de violència de gènere, amb la finalitat de **tractar de forma més transversal els casos** (Policia, Justícia, SAAS, Col·legi d'Advocats, Col·legi de Psicòlegs...), **adequar la formació al grau de coneixements** que ja tenen alguns professionals **i actualitzar-la en funció de les novetats** que hi pot haver en aquest àmbit (exemple de casos de submissió química); finalment, cal **agilitzar i facilitar al màxim tots els passos i les tramitacions que han de seguir les víctimes**, molt especialment en l'àmbit judicial, tant en processos civils com penals, i prioritzar que s'eviti la revictimització (seguint la recomanació del CEDAW).

6.2.10. Reiterem i secundem la posició del Grevio quan demana **garantir que els serveis sanitaris (SAAS) recullin dades sobre totes les formes de violència contra les dones,** desglossades per gènere, edat de les víctimes i dels autors, i relació entre ells.

6.2.11. També a la Declaració de Dublín, es demana **«augmentar l'oferta de programes» per rehabilitar els agressors,** una realitat de la qual és conscient el SAVVG, però que cal reforçar i potenciar. De la mateixa manera, cal preveure un tractament i un seguiment específics dels delinqüents sexuals**.**

6.2.12. Ens permetem insistir també en una de les recomanacions de les Nacions Unides, i més precisament del Comitè pels Drets de les Persones amb Discapacitat, que posa l'èmfasi en la necessitat d'**adoptar mesures per eliminar la violència de gènere contra les dones i les nenes amb discapacitat física, intel·lectual i/o psicosocial**, recordant que les dones i nens amb discapacitat tenen entre dues a cinc vegades més probabilitats de patir diverses forma de violència. També assenyala que s'ha de vetllar especialment perquè disposin d'informació sobre els mecanismes de denúncia i els circuits d'atenció i d'acompanyament de què poden disposar. Una campanya específica de divulgació prop d'aquest sector de la població sembla un mínim de cara al 2025. En la mateixa línia, també és necessari donar suport en general a les investigacions sobre violència en els àmbits d'altres col·lectius sensibles, com ara dones d'edat avançada, dones migrants i dones LBTI.

6.2.13. Així mateix, es podria establir **un sistema d'acompanyament psicològic gratuït per a totes les víctimes de violència de gènere i fills menors,** complementari i/o posterior al **servei de suport psicològic prestat per la SEIPC,** mitjançant, per exemple, un acord amb el Col·legi de Psicòlegs amb la possibilitat de gratuïtat en casos de persones en situació de precarietat.

PÀGINA: 87 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

6.2.14. Una altra recomanació que volem efectuar és proposar un **sistema de suport específic per a les víctimes de delictes tecnològics,** comptant amb el suport d'experts en la matèria, d'acord amb l'exemple d'altres països.

6.2.15. Reiterant una demanda del Grevio, resulta fonamental que **totes les dades estadístiques relacionades amb la violència contra les dones es publiquin periòdicament.**

6.2.16. Un altre plantejament a considerar des del Col·legi d'Advocats i la Justícia, consisteix en **facilitar un torn d'ofici per a lletrats formats en temes de violència de gènere i delictes sexuals per tal d'atendre i acompanyar, de forma més integral, les víctimes** al llarg dels processos judicials.

6.2.17. Finalment, i segons s'ha manifestat públicament, el grup parlamentari de DA està enllestint una proposició de llei per garantir que les víctimes de violència de gènere puguin cobrar les indemnitzacions que estableixin els tribunals, fins i tot en el cas que els agressors no se'n facin càrrec. **Encoratgem aquesta iniciativa reclamada des de fa anys en compliment del Conveni d'Istanbul sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.**

II.- La vida laboral i l'activitat econòmica des de la perspectiva de gènere

Garantir la igualtat d'oportunitats laborals i salarials entre dones i homes, així com promoure la presència de dones en rols i sectors tradicionalment dominats pels homes i viceversa, és l'única manera d'assolir una i**gualtat professional real. Això implica adoptar polítiques i pràctiques que eliminin la discriminació de gènere en el lloc de treball, incloent-hi pràctiques de contractació i promoció basades en el mèrit i l'aptitud, en lloc del gènere, tal com s'ha establert legalment i reglamentàriament. Cal recordar també que des de la perspectiva empresarial, la incorporació de la igualtat efectiva entre dones i homes millora la qualitat de la seva gestió i productivitat**, dona relleu a la responsabilitat social i corporativa, i millora el clima laboral, posant el focus en el potencial de les persones treballadores.

1.- IGUALTAT D'OPORTUNITATS LABORALS EN L'OCUPACIÓ

1.1. És fonamental fer complir estrictament la legislació vigent, completar-la si és necessari, i també controlar i fer el seguiment de la seva implementació des de les àrees dels ministeris corresponents (Treball, Inspecció de Treball...), i això tant en l'àmbit privat com en el públic. **Entenem que la llei és relativament recent i que cal deixar un marge a les administracions i les empreses privades perquè l'apliquin; tot i així, s'ha d'adoptar mesures d'informació, divulgació, suport i també de control per implantar-la correctament.**

1.2. Paral·lelament, cal que els estaments competents i les entitats relacionades (Ministeri de Treball, CCIS, CEA...) estableixin **serveis de suport i assessorament per ajudar, acompanyar i aclarir dubtes de les empreses** en l'elaboració i la implantació dels seus plans d'igualtat o càlculs de la bretxa salarial.

1.3. Cal incorporar la formació i el desenvolupament professional de forma equitativa per a homes i dones en les àrees de recursos humans de les empreses, **incloent-hi programes formatius, de mentoria i entrenament (*coaching*) que ajudin a superar les barreres de gènere** i fomentin l'ascens de les dones a rols de responsabilitat i a assolir els seus objectius professionals.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

1.4. Transparència i rendició de comptes: encara que sembli una obvietat, cal promoure des de l'organització la transparència en les pràctiques de selecció, contractació, avaluació i promoció, per garantir que les decisions relacionades amb la carrera professional siguin objectives i basades en el rendiment i les competències, no en el gènere.

1.5. Formació i desenvolupament professional: s'ha de facilitar suport formatiu específic i prioritari per als treballadors a temps parcial, que sovint són **dones que han optat per la reducció de la jornada** en moments puntuals de la seva vida per qüestions de conciliació, amb la finalitat de **facilitar la seva reincorporació i trajectòria professional.**

1.6. En la mateixa vessant de la formació professional, des de l'AR+I, el Centre de Formació al Llarg de la Vida i altres organismes similars, **cal fomentar els coneixements i el talent digital entre les dones per a un millor desenvolupament en l'entorn d'una economia cada cop més virtual.**

1.7. **Cal sensibilitzar els directius en els prejudicis de gènere quant a la gestió dels seus equips de treball.** Malauradament, els directius i comandaments no s'escapen de visions esbiaixades de les qualitats i competències de les persones que formen els seus equips, cosa que els pot portar a desigualtats en la gestió de les carreres professionals d'homes i dones. Com s'ha pogut constatar en diversos sectors, **organitzar sessions de sensibilització envers la desconstrucció d'estereotips de gènere permet que tant les direccions com les plantilles es beneficiïn del canvi.** Aquesta sensibilització pot sorgir dins de la mateixa empresa o pot ser fruit de l'impuls d'actuacions des de les associacions empresarials i sectorials.

1.8. Promoció de rols no estereotipats dins de tota l'organització: de la mateixa manera que cal sensibilitzar els directius, també cal tenir en compte el desafiament dels estereotips de gènere i promoure una cultura organitzativa que valori els rols i les contribucions dels homes i les dones en els escalafons i llocs de treball. Això pot incloure la promoció de la diversitat de gènere i la interseccionalitat en tots els nivells de l'organització.

1.9. Elaborar guies per la lluita contra els estereotips: a banda de la reflexió interna mencionada, la lluita contra els estereotips també comporta posar guies a la disposició de les empreses dels sectors professionals. Entenem que la participació en la redacció i l'impuls per difondre aquestes guies per part de la CCIS i, en general, de les associacions professionals sectorials resulta imprescindible per al canvi.

1.10. Una jornada sobre la igualtat professional: proposem fomentar una jornada anual sobre la igualtat professional (per exemple, el 18 de setembre, Dia internacional per la igualtat salarial) liderada pel Ministeri de Treball amb el suport d'entitats públiques, parapúbliques, patronals i sindicats, organitzant esdeveniments com ara tallers o conferències en relació amb la temàtica. S'hauria d'obrir a les empreses que puguin escoltar i, si escau, participar i compartir experiències.

1.11. Diversitat i inclusió: incentivar una cultura organitzativa que valori i promogui la diversitat de gènere i la inclusió en tots els nivells de l'organització també sembla obvi, encara més quan la llei ho exigeix. Tot i això, recomanem prendre el compromís de forma pública i explícita per adoptar polítiques de selecció i promoció que minimitzin els efectes dels prejudicis de gènere i permetin a totes les persones desenvolupar el seu potencial al màxim (per exemple, en les ofertes laborals). Aquesta actuació suposa, per part de l'empresa, comunicar i establir acords amb els centres formatius per tal de facilitar la captació de talent a l'origen.

PÀGINA: 89 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

1.12. Recerca i mesurament: tot i que els plans d'igualtat impliquen per a les empreses de més de 50 treballadors fer recerca i recollir dades sobre la igualtat d'oportunitats laborals dins de l'organització, animem totes les empreses, sigui quina sigui la seva grandària, a dur a terme, en la mesura de les seves possibilitats, una reflexió, recerca i mesurament sobre la igualtat d'oportunitats i també per identificar les àrees de millora i fer un seguiment del progrés cap als objectius d'igualtat de gènere. La gestió dels llocs de treball i de les carreres professionals de les persones treballadores no solament s'ha de fer des de la perspectiva dels resultats financers de l'empresa, sinó que també ha de prendre en consideració factors com la fidelització, l'estabilitat i el clima laboral.

1.13. Malgrat que normativament les empreses han d'adoptar un protocol de prevenció de l'assetjament l'any que ve, entenem que la situació en determinats sectors és prou greu i precària perquè es prenguin mesures especials. Proposem, doncs, **dur a terme una campanya específica de prevenció de l'assetjament des de l'IAD comptant amb el suport d'empreses i associacions sectorials i de sindicats**, molt específicament en els àmbits laborals següents: hoteleria, restauració, estacions d'esquí, serveis de neteja, comerç i oci nocturn, on se situen la majoria de casos denunciats a l'IAD.

1.14. Sense estar-hi obligats, ens permetem recollir les orientacions de l'OIT pel que fa a les treballadores domèstiques, sovint empleades autònomes o pertanyents a l'economia «informal» subjectes a situacions d'explotació i també d'assetjament. Sentint-se desemparades o en una situació de precarietat, no denuncien per por a perdre la feina o fins i tot a l'expulsió del país. En aquest sentit caldrien **mesures de més control per part de la Inspecció de Treball o de la Policia; més sensibilitat en l'atenció a aquesta casuística seria benvinguda des de l'IAD**.

2.- EQUILIBRAR LA PRESÈNCIA MASCULINA I FEMENINA EN ELS SECTORS LABORALS

2.1. Promoció de rols no estereotipats en l'àmbit laboral: els estereotips són unes construccions socials, històriques, que ens encasellen en representacions que influencien les nostres accions i les nostres preses de decisions, tant en l'àmbit personal (com hem vist en el capítol I) com professional. Sense fer-ho expressament o fins i tot sense ser-ne conscients, **adoptem comportaments dels quals es deriven discriminacions que reforcen encara més l'estereotip. Proposem que el Consell Econòmic i Social (ja que entenem que és un ens plural que agrupa Administració, patronals i sindicats) impulsi una campanya d'àmbit nacional per promoure els rols no estereotipats i així lluitar contra els estereotips de gènere més comuns en l'àmbit laboral,** amb el suport, si escau, de l'IAD i de la SEIPC.

2.2. Establiment de quotes: com hem pogut constatar, existeixen sectors laborals excessivament feminitzats i altres excessivament masculinitzats, quan cada cop està més demostrat que **la mixitat i l'equilibri entre gèneres són les úniques vies de futur** i d'un creixement sostenible.

La fórmula emprada fins ara ha estat la de la no intervenció directa, mantenint estereotips sexistes i deixant que les persones haguessin de superar molts obstacles per arribar a assolir un lloc. Ja s'ha vist que aquest tipus d'actuació no ha permès que les desigualtats desapareguessin al ritme adequat, i es parla de centenars d'anys per arribar a un equilibri de gènere.

Així, han aparegut mesures de discriminació positiva com les «quotes professionals», en tant que accions adoptades per algunes organitzacions, empreses o fins i tot governs per promoure la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

PÀGINA: 90 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Aquestes quotes estableixen un percentatge mínim de dones que han d'ocupar determinats càrrecs o posicions dins d'una organització. L'objectiu és abordar la bretxa de gènere i promoure la diversitat i la inclusió en el lloc de treball. Encara que sembli una mesura controvertida, creiem que ara mateix és l'única opció possible per fomentar una igualtat real en determinats sectors. Així, per exemple, en l'àmbit de l'Administració pública, la presència de dones als cossos especials es podria veure incrementada, així com en altres posicions com les juntes i els consells directius d'organismes, entitats, associacions i federacions, sense oblidar, en l'àmbit privat, les posicions de comandament com els consells d'administració, comitès de direcció i d'altres.

La instauració de quotes també podria beneficiar els homes, en permetre que accedeixin a sectors feminitzats com ara el món dels serveis personals, l'educació, el comerç o l'Administració.

Establir mesures positives i sistemes que permetin **disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades**, mitjançant **campanyes de contractació, incentius i quotes** i avaluant amb perspectiva de gènere les retribucions complementàries associades als llocs de treball, és un via demostrada per assolir la igualtat real.

Paral·lelament, i **pel que fa a quotes d'immigració, també es podria establir un nombre de permisos mínims a atorgar per gènere**, facilitant, com dèiem, la participació femenina en àmbits masculinitzats i la participació masculina en àmbits feminitzats.

2.3. Lideratge inclusiu: tal com hem mencionat en l'apartat anterior, relatiu a l'establiment de quotes, resulta imprescindible fomentar la participació de dones en rols de lideratge i presa de decisions dins de les organitzacions, i apostar per una cultura de lideratge inclusiu que reconegui i valori les habilitats i contribucions de les dones. Per aquest motiu, **animem la CCIS a impulsar formacions específiques per a professionals d'alt nivell en lideratge inclusiu i a desenvolupar xarxes de mentoria i de suport en l'àmbit del lideratge femení**.

3.- CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Veient les dades de la primera part d'aquest treball i tenint en compte la particular situació d'Andorra, amb un sector de serveis amb un pes molt important en l'economia nacional, és necessari obrir un debat real amb tots els actors implicats per trobar l'encaix amb vista que la conciliació laboral i familiar sigui efectiva i no representi un cost tan important per a les famílies, amb les conseqüències que això comporta també de cara al futur. Encara que puguin semblar qüestions genèriques, hem de tenir en compte que habitualment afecten més les dones que els homes.

La conciliació consisteix a garantir polítiques laborals flexibles que permetin a homes i dones equilibrar les seves responsabilitats professionals i personals, com ara permisos de naixement compartits, horaris flexibles, opcions de treball a distància...

3.1. Apostar per la flexibilitat laboral mitjançant una cultura organitzativa flexible: tot i l'alta taxa d'activitat laboral del país, les prioritats de les persones treballadores han variat significativament en els darrers anys cap a una valoració més gran del temps lliure. Promoure una cultura organitzativa que tingui en compte la conciliació entre la vida laboral i familiar i que reconegui l'equilibri entre els dos potencials pot ser un factor clau en la promoció de pràctiques de treball saludables i en el foment de la comunicació oberta sobre les necessitats dels treballadors.

PÀGINA: 91 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

El fet d'incloure en una oferta laboral l'opció d'uns horaris de treball flexibles, de teletreball o la possibilitat de fer pauses durant el dia per assumir responsabilitats familiars esdevé un plus en la captació de talent, tant femení com masculí. En aquest cas s'ha de comptar amb unes actuacions més proactives de les empreses, que han de comunicar internament als homes, per exemple, les mateixes facilitats de què disposen les dones per utilitzar els permisos relacionats amb les cures familiars.

3.2. Permisos de naixement: entenem que parlar de conciliació en un país on la taxa de natalitat és de les més baixes d'Europa, i la taxa d'activitat de les més altes, comporta, entre altres accions, ampliar els permisos de maternitat i paternitat. Proporcionar permisos de naixement generosos, equilibrats i equitatius és fonamental per a la corresponsabilitat en la criança i permetre a les persones treballadores tenir temps suficient per cuidar els fills i adaptar-se a la nova dinàmica. Aquesta és una política clau per involucrar els pares en les tasques de criança, donant-los un rol que històricament se'ls ha negat —millorar la cura dels nadons en els primers mesos de vida—, i contribuir a la igualtat laboral facilitant el retorn a la feina de la mare.

Per tant, **donem suport a la iniciativa de les associacions de dones que reclamen un permís de naixement en igualtat de condicions per a pares i mares, de vint setmanes de forma igualitària i intransferible, i remunerat al 100% del salari**.

3.3. Serveis de cures infantils: **animem les empreses més grans a oferir espais específics de serveis de cures infantils a les instal·lacions de treball; facilitar, finançar o cobrir l'accés a programes de cures infantils de qualitat** o, fins i tot, si els espais ho permeten, **oferir un servei de guarderia** per ajudar les persones treballadores a conciliar la feina amb les seves responsabilitats de criança.

Recordem que l'OMS ha fet una recomanació als països de la Unió Europea en el sentit de demanar que es garanteixi el dret a un règim de treball flexible després del permís de maternitat/paternitat i parental que permeti a ambdós progenitors compartir i conciliar de la mateixa manera la feina amb les tasques assistencials. També demana que aquestes mesures tinguin el suport d'inversions i estructures modernes, de qualitat, locals, i amb el finançament de serveis i de suports assistencials i de cures universals per a la primera infantesa, inclosos els serveis públics.

3.4. Implantar polítiques de vacances i permisos: dins de les polítiques de recursos humans de les empreses, oferir permisos pagats per a circumstàncies especials com ara malaltia dels fills, cites mèdiques o altres necessitats familiars inesperades és una opció recomanada també per fidelitzar la plantilla o millorar el clima laboral. Aquestes polítiques ajuden els treballadors a respondre a les emergències familiars sense preocupar-se per la pèrdua de sous o la seguretat laboral.

3.5. Suport per a cures d'altres familiars: reconèixer els treballadors que han de cuidar altres membres de la família —com ara pares en envelliment o altres familiars dependents— i donar-los suport és una altra forma important de promoure la conciliació laboral-familiar.

3.6. Paral·lelament, **animem l'Administració pública a crear deduccions fiscals per a les empreses que apostin decididament per accions de conciliació** (que ofereixin guarderia o serveis de suport a les responsabilitats familiars del personal, flexibilitat horària, teletreball...).

PÀGINA: 92 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

3.7. Millorar els serveis i els ajuts per a famílies monomarentals/monoparentals i nombroses: pel que fa a l'Administració, i recollint les recomanacions publicades per l'Unicef en l'àmbit del cost de la criança, tot i que ja existeixen algunes ajudes puntuals per a aquests tipus de famílies, i donat el cost de la criança, resulten clarament insuficients. Cal recordar que les famílies amb una sola persona adulta amb fills a càrrec o les famílies nombroses són les que suporten un pes més gran econòmicament però també emocionalment. Seria convenient **revisar i actualitzar les ajudes existents, ampliar descomptes i gratuïtats** i, alhora, enfocant-ho més a polítiques de foment de la natalitat, **analitzar primes per naixement** (a partir del primer o del segon fill, com ja s'ha implantat en molts altres països).

3.8. Seguint amb el mateix estudi sobre el cost de la criança, **esdevé necessari unificar en una primera etapa les tarifes bàsiques de les escoles bressol públiques del país al preu més baix possible** i, en una segona etapa, dur a terme un estudi sobre la possibilitat que **Govern i comuns n'assumeixin la gratuïtat** per a tots els infants de zero a tres anys.

3.9. Una altra proposta per recollir i que, com hem mencionat en altres apartats, no solament és a benefici de la igualtat social, del benestar de les famílies, sinó també de les polítiques de natalitat, és **donar cobertura universal del 100% als infants de menys de tres anys per part de la Caixa Andorrana de Seguretat Social**.

4.- ERRADICAR LA BRETXA SALARIAL PER MOTIU DE GÈNERE EN EL SECTOR PRIVAT

L'obligació per a les empreses de publicar anyalment la bretxa salarial d'acord amb la Llei 6/2022 és el primer pas per aplicar realment el principi «a treball igual, salari igual», reclamat de fa temps. Aquesta obligació, afegida a disposar d'un pla d'igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors (o les de menys empleats que el facin voluntàriament), incidirà directament a conscienciar sobre la discriminació salarial i les mesures que cal emprendre des de l'organització per erradicar-la.

4.1. D'acord amb el punt anterior i per vetllar pel compliment de les mesures de les diverses organitzacions, **caldrà un esforç sostingut del Govern ampliant els recursos humans i econòmics del Ministeri de Treball, i molt concretament del servei d'inspecció laboral, per tal que puguin controlar i sancionar les irregularitats** que es puguin produir, tal com hem mencionat al punt 1.1. d'aquest capítol.

4.2. Emprenedoria i lideratge femení: una estratègia per arribar a la igualtat és òbviament promoure l'emprenedoria i el lideratge femení, i eliminar les barreres que limiten la participació de les dones en sectors i rols que tradicionalment han estat dominats pels homes, tal com hem abordat en apartats anteriors.

Hem de recordar que la creació d'empreses és una palanca important en l'aparició de nous llocs de treball, la innovació i el creixement econòmic; les dones empresàries i les treballadores per compte propi hi han de ser tingudes en compte i han de disposar de suport. En aquest sentit, creiem que **l'emprenedoria femenina mereix un suport específic des de l'AR+I o Andorra Business, tant en els sectors més tradicionals com en els de la innovació, amb la inversió tant interior com estrangera, i oberta interseccionalment a diferents segments de dones:** joves o

PÀGINA: 93 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

grans, discapacitades o pertanyents a altres col·lectius. Aquest suport ha de comptar amb assessoraments puntuals segons la necessitat, així com mentories també específiques de dones per a dones.

4.3. Facilitar l'accés de les dones al finançament i crèdits: cal assegurar que les dones que tenen projectes individuals o col·lectius tinguin un accés equitatiu a finançaments i crèdits per iniciar i fer créixer els seus negocis, o senzillament per accedir a la propietat. Demanem a Andorra Banking que vetlli perquè no hi hagi discriminació de gènere en els processos de concessió de préstecs i finançament d'inversions, que porti un seguiment numèric de forma segregada de l'atorgament de préstecs a la propietat femenina i a projectes empresarials femenins, i contribuir d'aquesta manera a l'empoderament en l'àmbit empresarial i de les treballadores per compte propi.

4.4. Fomentar la participació de les dones en la presa de decisions econòmiques: cal promoure que les dones prenguin part en la presa de determinacions econòmiques en tots els nivells, incloent-hi els consells d'administració d'empreses, els comitès de treballadors, el Govern i altres institucions clau. Des de la SEIPC i en l'àmbit de la participació ciutadana es poden dur a terme iniciatives de millores sectorials incentivant una participació mixta (o no, segons els temes que s'hagin de tractar).

4.5. Incidir en la **reducció de la bretxa de gènere en les pensions de jubilació** implica donar un valor al treball destinat a les cures no remunerat i assumir col·lectivament la longevitat més alta de les dones, cercant opcions de compensació a les bretxes actualment existents (Govern + CASS).

4.6. De cara al futur i en la mateixa qüestió de les pensions de jubilació, **la CASS hauria d'estudiar la viabilitat d'una assegurança de longevitat universal (per a dones i homes) per pal·liar desigualtats futures, quan es passa de la tercera a la quarta edat (+ de 80 anys segons l'OMS); per exemple,** amb un finançament a tres bandes (estat, treballadors i patrons) per permetre la sostenibilitat del sistema de pensions. A la vegada, cal considerar cotitzacions provisionals per als períodes destinats a la cura de menors, de persones amb discapacitat o de persones grans dependents.

4.7. És important incentivar les empreses a implicar-se en polítiques d'igualtat i apostar-hi decididament, més enllà de l'obligació legal, entenent que la cultura, l'ètica i els valors de l'empresa són clau a l'hora de fer polítiques d'igualtat efectives per assolir un canvi real. Cal recordar que els mateixos empresaris manifesten que es troben molt sols davant la manca d'un lideratge ferm i potent del Govern pel que fa a polítiques d'igualtat. També reclamen que les administracions públiques donin exemple, facin pedagogia i sensibilització i donin visibilitat a les empreses que ja fomenten polítiques d'igualtat de forma decidida. Per aquest motiu, recomanem:

- **Crear un distintiu de qualitat (*label*)** impulsat per l'IAD amb el suport dels estaments implicats (Ministeri de Treball, CCIS...) per donar un reconeixement a les empreses que van més enllà del compliment normatiu i mostren un compromís demostrat en temes d'igualtat, no-discriminació i inclusió.

PÀGINA: 94 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- **Introduir clàusules socials en les licitacions públiques** per facilitar que es pugui participar en els concursos mitjançant l'atorgament de **punts,** per exemple, **a les empreses que disposin del distintiu mencionat anteriorment.**
- **Establir deduccions fiscals** per part de l'Estat **per a les empreses que apostin per polítiques de conciliació, d'inclusió o de diversitat, el foment de la corresponsabilitat i accions en general en pro de la igualtat,** tal com hem esmentat anteriorment.

4.8. Això ens permet pensar, un cop establert el *label* per la igualtat, en la **creació d'un consorci d'empreses o grup motor de referència que faci xarxa intercanviant experiències entre aquestes organitzacions o que es puguin vincular a altres xarxes d'altres països per liderar l'experiència de la igualtat,** com un procés de reconeixement i visibilització empresarial nacional i/o internacional.

4.9. Per incidir també de forma interseccional en les accions a favor de la igualtat, és necessari vetllar per **evitar la discriminació per raó d'edat o per raó de procedència,** ja que aquest motiu acostuma ser un fre encara molt present en la societat i en les organitzacions nacionals a l'hora de la contractació, segons manifesten les mateixes empreses. **Animem els sindicats i representants de les treballadores i els treballadors a conjugar esforços amb altres organitzacions implicades** per fer un seguiment més precís i quantificat d'aquestes possibles discriminacions.

4.10. Una altra acció destinada a millorar la situació econòmica de les dones consisteix a dur a terme una **revisió i anàlisi de la fiscalitat directa i indirecta aplicada a les dones** per tal de poder estudiar aquesta qüestió amb una base estadística fiable —i llimar, si escau— els biaixos existents.

5.- ERRADICAR LA BRETXA SALARIAL PER MOTIU DE GÈNERE EN EL SECTOR PÚBLIC

5.1. És imprescindible reforçar les accions des de l'Administració pública per reduir la bretxa salarial existent dins de les administracions. Això significa un compromís polític i un posicionament clar al respecte, ja que **l'Administració ha de ser exemplar a l'hora de complir, però també a fer complir les lleis**.

Entenem que **en aquest àmbit la competència de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana ha de ser fonamental, i que cal dotar-la de tots els mitjans i recursos necessaris per donar suport en el control i el seguiment de les actuacions de les administracions: la Funció Pública, la Justícia, els comuns i les societats parapúbliques.**

5.2. Un altre pas considerat en un apartat anterior i en què insistim és la realització de **pressupostos amb perspectiva de gènere en les administracions.** Això ha de permetre incidir no solament en la presa en compte de la participació equitativa de dones i homes en els projectes i les accions polítiques, sinó també en la participació igualitària de dones en tots els escalafons de l'Administració pública de forma equilibrada. Això ha de repercutir, doncs, en la reducció de la bretxa professional.

PÀGINA: 95 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

III.- Salut, serveis socials, accés als drets sexuals i reproductius, i prevenció de la precarietat i l'exclusió

L'accés a la salut i als serveis socials des d'una perspectiva de gènere implica reconèixer les diferències en les necessitats de salut i benestar entre homes i dones, així com altres identitats de gènere, i abordar-les de manera equitativa i inclusiva. Mitjançant aquest enfocament, es pot treballar per garantir que tots els individus, independentment del gènere, puguin accedir als serveis de salut i socials que necessiten per viure una vida saludable i plena.

1.- ACCÉS A LA SALUT I ALS SERVEIS SOCIALS

1.1. Atenció sanitària sensible al gènere: les dades sobre salut en l'àmbit europeu i algunes de les disponibles a Andorra ens demostren que la salut de les dones i la dels homes tenen diferències que, fins ara fa poc, no s'han tingut gaire en compte per l'androcentrisme imperant en el món de la investigació, entre altres factors. **Esdevé indispensable assegurar que els serveis de salut prenguin en consideració les necessitats específiques de salut de les dones, per exemple, en la prevenció i el tractament de malalties específiques —com el càncer de mama i de coll uterí—; en les malalties cardiovasculars en què la diferent simptomatologia respecte dels homes porta a infradiagnòstics; en la salut sexual i reproductiva; o també en la salut mental, entre d'altres.** Resulta, doncs, fonamental que tant des dels estaments corresponents (Ministeri de Salut, SAAS...) com dels col·legis professionals mèdics es faci divulgació i formació específica als professionals per tal de conscienciar al voltant d'una atenció sanitària sensible al gènere.

Proposem impulsar una setmana anual sobre la salut de les dones en què es puguin tractar, des de diferents vessants, les patologies i els riscos més comuns amb el partenariat d'altres estaments implicats. Per exemple, amb el Ministeri d'Esports, els beneficis de l'activitat física; amb les associacions de dones, accions per acompanyar els casos de càncer de mama; amb Projecte Vida, iniciatives per lluitar contra les addiccions; amb Criand, incentivar la lactància materna i compartida, etc.

1.2. **Andorra és un país amb uns serveis sanitaris de bona qualitat. Tot i així, és important que el Ministeri de Salut, mitjançant les enquestes escaients, pugui valorar si l'accés als serveis de salut, d'educació i de promoció de la salut són equitatius sense discriminació basada en el gènere,** en compliment de la Llei 6/2014, quan diu, en l'article 3.g)*:* «Atenció integral centrada en la persona: totes les actuacions s'han d'adreçar a la millora de la qualitat de vida i el benestar de la persona, amb respecte a la seva dignitat. Per això, cal afavorir l'autonomia i la participació»; i en l'apartat i): «Igualtat i equitat: l'accés a les prestacions, els programes, els protocols i les accions, com també el seu ús, s'ha de fer en condicions d'igualtat, sense cap tipus de discriminació, i atenent criteris d'equitat per tal de prestar l'atenció segons les necessitats reals de les persones i els territoris. No es consideren contràries a aquest principi les mesures de discriminació positiva que s'estableixin per aconseguir la igualtat efectiva i la inserció social.»

També cal, doncs, fomentar la participació activa de les dones en la presa de decisions relacionades amb la seva pròpia salut i en el disseny i la implementació de polítiques de salut en tots els àmbits. Pensem, molt concretament, en **salut menstrual, menopausa, obstetrícia, ginecologia, càncers de mama i de l'úter, salut mental, etc.**

PÀGINA: 96 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

1.3. **Recollida de dades desagregades per gènere de forma periòdica i regular**: això permet comprendre millor les disparitats de salut entre homes i dones, identificar les necessitats específiques de cada grup i avaluar l'eficàcia de les intervencions. Per aquest motiu, animem que la recollida de dades es faci de forma desagregada amb periodicitat i al llarg del temps.

1.4. **Educació sexual:** és un tema del qual hem parlat en el capítol I, *Igualtat en la vida quotidiana,* des de la vessant de la família i l'escola, en considerar l'educació afectivosexual. Tanmateix, **el seguiment d'aquesta qüestió també resulta cabdal si tenim en compte la precocitat, les pràctiques i la informació esbiaixada de molts joves. Agrupar accions i un treball conjunt i transversal entre les àrees implicades** de les administracions (salut, joventut, punts joves...) i entitats i associacions relacionades (Fòrum Nacional de la Joventut, Carnet Jove, associacions de mares i pares...) **esdevé imprescindible per planificar accions coordinades i eficaces.**

1.5. **Cal dur a terme un pla específic per a la salut menstrual i la menopausa.** La petitesa del nostre país ens ha de permetre ser pioners en aquesta temàtica. Tot i felicitar la iniciativa del Ministeri de Medi Ambient amb la seva campanya de reducció de residus que fa possible la distribució de copes i calces menstruals a les noies d'onze a 27 anys, entenem que és una qüestió prou important perquè la lideri Salut mitjançant un pla específic **per a tota la població femenina orientat a la salut, la higiene i la lluita contra la precarietat menstrual i a l'atenció específica de la menopausa.** Aquest programa hauria d'incorporar la **facilitació d'informació i de material reutilitzable de forma gratuïta i divulgació en temes de salut,** de forma periòdica i a llarg termini.

1.6. **Millores en els tractaments de malalties d'acord amb la perspectiva de gènere i interseccional, oferint opcions de tractament que s'ajustin a les necessitats i especificitats de les dones**. Un exemple es pot trobar en els casos de càncers de mama, en què en alguns països, com França, es considera positiu (segons la fase del tractament) donar l'opció d'un treball amb horari adaptat per tal que les dones no es trobin aïllades del seu entorn laboral habitual i/o discriminades per al seu bon desenvolupament professional. Un altre exemple, en casos de malalties cròniques, les opcions de tractament proposades (entre moltes) sovint són feixugues i no tenen en compte la realitat social o laboral de la pacient. Es tracta de tractaments que requereixen desplaçaments i estades que resulten perjudicials per a les carreres professionals, o fins i tot perjudicials per a la situació personal de les pacients, quan parlem de dones joves que pensen en la maternitat i no se'ls permet compaginar.

1.7. **Suport psicològic:** és un dret vinculat a la salut per a tota la població i sembla de fàcil accés amb la cobertura prevista a la CASS. Tanmateix, les dones es troben diferents frens a l'hora d'acudir a buscar un suport prop d'un psicòleg. Qüestions com la precarietat econòmica, les dificultats en la conciliació o la priorització de les necessitats familiars fan que tendeixin a deixar les seves necessitats en darrer lloc. Cal, doncs, una atenció vigilant per part de CAPs o metges de capçalera a l'hora de detectar aquestes necessitats no cobertes.

1.8. **Atenció social sensible al gènere:** de la mateixa manera que en l'atenció sanitària, **l'atenció social ha d'incloure, tal com marca la Llei 6/2014, la perspectiva de gènere en totes les àrees, no únicament en les específicament «femenines», com hem mencionat anteriorment en l'apartat de víctimes de violència de gènere.** Com apareix en la definició de «ser-

PÀGINA: 97 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

veis socials» de la Llei, es tracta de «la branca de la protecció social que s'adreça al benestar individual i social de la població, especialment de les persones, les famílies i els grups en situació de necessitat, per promocionar l'autonomia, la inclusió i la cohesió social. Estan formats pel conjunt organitzat de recursos humans i materials, prestacions, programes, protocols i accions adreçats a la prevenció, la promoció i l'atenció, especialment en les situacions de desprotecció, exclusió i dependència».

En aquesta àrea de treball també resulta cabdal que tots els estaments que es trobin vinculats a l'atenció social assumeixin una **divulgació i una formació específiques per als seus professionals** per tal de conscienciar en **l'atenció des de la perspectiva del gènere i** la igualtat d'oportunitats en els serveis socials, i assegurar que promoguin la **igualtat d'oportunitats per a totes les persones**, incloent-hi l'accés a programes d'habitatge, a serveis de rehabilitació i altres serveis essencials.

1.9. Cal establir un **seguiment i un control centralitzats a càrrec del Govern sobre totes les persones professionals que es troben en l'atenció i la cura d'infants, de persones grans o amb discapacitats,** en el sentit de vetllar no solament per una bona formació per a aquests tipus de cura i d'atenció tal com marca la Llei 6/2014, de serveis socials i sociosanitaris, sinó també en la **prevenció de possibles maltractaments o violències.** En aquest cas sembla imprescindible que tant les entitats públiques com les privades que ofereixen aquests serveis comptin, **en la contractació de personal, amb uns antecedents penals en què consti de manera específica si els professionals han estat condemnats en algun moment per delictes sexuals o de violència, tal com es practica en altres països europeus**.

2.-ACCÉS ALS SERVEIS DE SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA

2.1. **Drets reproductius:** tal com hem mencionat en la primera part del treball, el Govern va crear al seu dia el **SIAD** (Servei Integral d'Atenció a la Dona) com un servei d'informació, orientació i acompanyament a les dones en l'àmbit dels drets sexuals i reproductius. Ja n'hem parlat també amb anterioritat, només afegim que **cal consolidar el servei amb una atenció més específica i feta des de la perspectiva de gènere,** ja que entenem que es vol promoure com un servei més ampli però no per a les diferents situacions de la salut de la dona.

2.2. **Interrupció voluntària de l'embaràs:** segons s'ha fet públic, el Govern està en procés d'adaptar la normativa i la pràctica sobre la interrupció voluntària de l'embaràs a l'evolució de la societat andorrana, que anhela la igualtat plena i efectiva entre dones i homes. Concretament, l'Executiu s'ha compromès a treballar per **despenalitzar-la durant el 2025.** D'altra part, des de fa un parell d'anys —també pel que s'ha fet públic—, el Govern està duent a terme una modificació del Codi penal que estableixi **l'exempció de responsabilitat penal per a les dones que decideixin avortar fora d'Andorra,** i permetre també el **reemborsament econòmic de la intervenció mèdica** per part de la Seguretat Social andorrana.

Tal com hem esmentat en la primera part de l'Informe, aquestes actuacions encara no han tingut resultat i, a més, quan parlem de despenalització i no de llibertat per a la dona per interrompre l'embaràs parlem d'una vulneració dels drets humans, també recollits en la Constitució. A més, la denegació d'assistència per a un avortament legal i segur està considerada per diversos organismes internacionals com una forma de violència contra les dones, tenint en compte que vulnera l'autonomia i la capacitat de decidir amb llibertat per a les dones sobre els seus cossos i la seva vida.

PÀGINA: 98 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Esdevé imprescindible, més enllà de donar informació o de facilitar l'avortament fora de les fronteres, donar suport a les dones en aquesta matèria, en tractar-se de drets sexuals i reproductius derivats dels drets humans; donar suport als proveïdors essencials d'atenció mèdica en aquesta matèria; i donar cobertura des de la CASS, com la de qualsevol altre acte mèdic.

2.3. **Prevenció de la violència de gènere en l'àmbit de la salut:** cal sensibilitzar i formar de manera continuada i d'acord amb noves modalitats d'agressions (per exemple, la submissió química) els professionals de la salut, per identificar i intervenir en situacions de violència de gènere, com la violència domèstica i la violència sexual, i proporcionar el suport i remeis més adequats a les víctimes.

3.- LLUITAR CONTRA LA PRECARIETAT I LA VULNERABILITAT

3.1. Les dades de la primera part de l'Informe ens diuen clarament que la pobresa i l'exclusió social s'acarnissen amb determinats grups de dones: les famílies monomarentals, les dones grans, les dones amb discapacitat, les víctimes de violència de gènere, les treballadores domèstiques, les temporeres i les dones amb menys formació, entre d'altres. **Tenint en compte que els principals problemes són la manca de recursos econòmics, la falta de suport assistencial o l'accés a l'habitatge, per esmentar-ne alguns, resulta fonamental que les administracions tinguin un coneixement real de les diferents situacions i vulnerabilitats mitjançant dades segregades per gènere, per donar el suport suficient i atendre aquestes dones segons les seves necessitats i especificitats.**

3.2. No podem oblidar les observacions finals sobre el quart informe periòdic d'Andorra del CEDAW, en què **s'inclou la recomanació d'eliminar la discriminació per edat que pateixen les vídues (o vidus) del nostre país**. Aquesta discriminació perjudica precisament les persones en situacions de precarietat i compartim la proposta d'esmena presentada, entenent que el dret a percebre pensió vitalícia de viduïtat s'ha de generar atenent la cotització de la persona difunta i no l'edat del cònjuge supervivent.

3.3. Recollim la demanda del Col·legi d'Advocats que denuncia les situacions de desequilibri i que poden vorejar el problema social en casos de separacions. Efectivament, si la Llei qualificada de la persona i de la família planteja de forma prioritària la custòdia compartida en cas de separació, els problemes vinculats a la dificultat de trobar un habitatge alenteixen i dificulten la possibilitat d'aplicació, amb els consegüents problemes per als menors custodiats i molt sovint per a les dones que disposen d'unes condicions econòmiques més precàries que les dels homes. **Cal, doncs, mirar la problemàtica de l'habitatge també amb perspectiva de gènere i verificar que la igualtat d'accés sigui real**.

3.4. Segons queixes no oficials rebudes a l'IAD, algunes famílies, i més concretament dones, denuncien que han perdut la custòdia dels fills de forma indeguda i se senten desemparades i amb poc suport de les institucions. En aquest cas recomanem que d'Administració central faci un **treball d'investigació per tractar aquestes queixes i revisar els casos amb una perspectiva més sensible al gènere i a la situació complexa que sovint reflecteixen** (violència, addiccions o altres), tal com hem assenyalat en el punt 1.7 d'aquest capítol.

PÀGINA: 99 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

IV.- la interseccionalitat

La interseccionalitat en gènere posa de manifest la diversitat d'experiències de les dones i com aquests factors socials interactuen per influir en les seves vides. Permet, doncs, identificar i abordar les disparitats i les desigualtats que afecten les dones en funció d'altres factors socials o personals; per exemple, les dones que tenen algun tipus de discapacitat i que es poden trobar doblement discriminades. Aquest enfocament permet comprendre millor les causes subtils de la discriminació i de la desigualtat, i dissenyar intervencions i polítiques més efectives per promoure la igualtat.

La interseccionalitat en gènere també evidencia com els sistemes de poder i de privilegi interaccionen amb el gènere per influir en les experiències i les oportunitats de les persones. Per exemple, una dona pot experimentar discriminació de gènere, però també pot tenir privilegis relacionats amb la seva classe social o nacionalitat. És important incloure i representar la diversitat de les dones en les polítiques, els programes i les intervencions relacionades amb la igualtat de gènere. Això implica escoltar i reconèixer les veus i les experiències de les dones amb diverses identitats, condicions o orientacions sexuals, per exemple, i prendre mesures per abordar les seves necessitats específiques.

1.- INTERSECCIONALITAT I TRANSVERSALITAT

Tot i la voluntat manifestada pel Govern d'anar ampliant el pressupost pel que fa a les polítiques d'igualtat al llarg d'aquesta legislatura (2023-2027), volem recollir en aquest apartat les recomanacions de l'*Informe sobre el seguiment per part d'Andorra de les seves obligacions derivades dels convenis internacionals en matèria d'igualtat i de protecció de la dona, en el marc de la protecció dels drets humans*.[57]

«El desplegament institucional que ja s'ha fet, i que continua fent-se, en desenvolupament de la legislació assenyalada adoptada total o parcialment sobre la base de les obligacions derivades dels Convenis subscrits, i de manera notable per a l'IAD, dels Convenis UN de NY, i CoE d'Istanbul, amb totes les interseccions examinades i actualitzades, ha d'anar acompanyat necessàriament de la capacitat de cada institució en matèria de recursos humans i en matèria de partides pressupostàries, sense les quals no es fa creïble tota la reforma empresa [...]». «Andorra objecta moltes vegades (vegeu Informes Nacionals EPU) que està desbordada, que no té "massa crítica" per a aquesta funció "performant", quelcom d'absolutament contradictori amb la quantitat i densitat de canvis i nomenaments institucionals. De totes maneres, cal reconèixer que als darrers deu anys la 'implementació' de la nova legislació de protecció de la dona en els seus diferents formats convencionals i legals, especialitzats o interseccionals, ha estat objecte de moltes, en quantitat i, no ho dubto, en qualitat, formatives o de suport, i de canvi d'estereotips. Ara és el moment d'apreciar el seu impacte a la societat andorrana, i la seva credibilitat per aquesta última: i això depèn en bona part del pressupost assignat.»

2.- DONES AMB DISCAPACITAT

Seguint les recomanacions fetes pel Comitè sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de les Nacions Unides en relació amb la igualtat i la no-discriminació, recollim i fem nostres algunes de les seves recomanacions:

57 Informe sobre el seguiment per part d'Andorra de les seves obligacions derivades dels convenis internacionals en matèria d'igualtat i de protecció de la dona, en el marc de la protecció dels drets humans. Dra. Blanca Vilà. IAD. Abril del 2024.

PÀGINA: 100 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

- La necessitat d'establir un marc normatiu específic que prohibeixi la discriminació interseccional contra les persones amb discapacitat, concretament dones, nenes i nens, i també discapacitats intel·lectuals o psicosocials, tenint en compte que observen la falta d'una perspectiva de discapacitat en la legislació i les polítiques relacionades amb el gènere, així com les mateixes mancances en la legislació i les polítiques relacionades amb la discapacitat.
- La necessitat d'estadístiques sobre causes judicials vinculades amb la discapacitat, com hem mencionat en un apartat anterior.
- La necessitat de fer campanyes a la ciutadania per conscienciar sobre el dret a la no-discriminació, fins i tot a les mateixes persones amb discapacitat i les seves famílies, informant-les sobre mecanismes de denúncia i procediments al seu abast.
- La recopilació de dades segregades per sexe, edat, tipus de barrera a la qual s'enfronten i sectors en què es produeixen discriminacions.
- L'adopció de mesures de suport a les organitzacions que representen les dones amb discapacitat és necessària per empoderar les noies i dones i per garantir la seva participació en totes les preses de decisions en processos públics que les afectin.

3.- DONES MIGRANTS

Tot i que pugui semblar que a Andorra les dones immigrades disposen de les mateixes oportunitats que les nacionals, des de l'IAD hem pogut constatar com, segons les seves circumstàncies personals o laborals, podien patir discriminacions i situacions amb més risc. Per aquest motiu, **creiem necessari incloure aquest col·lectiu de forma interseccional en les polítiques públiques i, de manera específica, des dels estaments implicats (Immigració, associacions de residents, empreses...). Cal fer-ho ampliant tota la informació al seu abast per difondre els seus drets, mesures d'atenció social, sanitària i legals en tot allò relacionat amb drets laborals, accés a l'habitatge, mesures de seguretat per prevenir l'assetjament i la violència, recursos pel que fa a higiene menstrual, drets sexuals i reproductius, etc.**

I tenir en compte, molt específicament, les barreres culturals que es poden trobar, com hàbits socials o creences religioses. Això aplanaria segurament la ratificació d'algun apartat de la Carta social europea, com l'article 19 (*Dret dels treballadors migrats i les seves famílies a protecció i assistència*) i el 27 (*Dret dels treballadors amb responsabilitats familiars a la igualtat d'oportunitats i de tracte*).

4.- DONES GRANS

No és cap novetat que la gent gran ha estat molt estigmatitzada i apartada de la societat en un món en què la productivitat ha estat i és encara la clau de volta. Amb l'evolució comentada anteriorment de la longevitat i de la millora de la salut, és un segment de la població que cada cop tindrà més pes i que per tant s'ha d'incloure i fer-la participar en les polítiques públiques.

4.1. Com hem vist al punt 3 d'aquest capítol, **les dones grans també són un col·lectiu vulnerable i pateixen més risc d'exclusió que els homes. Resulta, doncs, imprescindible considerar-les des d'una perspectiva de gènere i interseccional per establir unes polítiques que tinguin en compte les seves necessitats i els riscos que els són específics**. Mencionar que tot i el suport dels serveis socials a persones soles i dependents, cal incidir molt especialment en les persones grans que

PÀGINA: 101 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

són cuidadores de la seva parella dependent, majoritàriament dones, fet que suposa un fort desgast físic i mental.

4.2. **En l'àmbit de l'acompanyament a la gent gran des de les administracions locals, cal també incloure la perspectiva de gènere.** Així, cal impulsar, entre altres aspectes, l'esport adaptat, tallers de psicologia, xerrades divulgatives, debats i formacions sobre la igualat, treballar conceptes bàsics com la coeducació, la corresponsabilitat, quins són les diferents formes de violència, etc.

5.- PERSONES LGTBIQ+

5.1. En aquest àmbit i també amb perspectiva interseccional, **cal establir uns mecanismes públics per facilitar i tramitar denúncies LGTBI-fòbiques i donar un marc legal a la discriminació quan es produeix, per exemple, a la vegada per motiu de gènere i per motiu d'orientació sexual.**

5.2. **Reclamem un cop més la utilització de llenguatge inclusiu i no discriminatori en tota la documentació administrativa,** per tal que totes les persones i models familiars s'hi puguin retrobar, per exemple en definicions de sexe, gènere, orientació sexual, parentalitat, etc.

5.3. **Preveure formació específica en diversitat sexual, afectiva i de gènere per al col·lectiu mèdic per facilitar el tracte de les persones del col·lectiu LGTBIQ+.**

PÀGINA: 102 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

DOCUMENTS
TIPUS: Carta
NOM: Informe avaluacio de la situació de les dones i igualtat IAD 2023
UNITAT: Serveis parlamentaris

ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2024_00000000000000000000000046972
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: E1.9.1.0-0302/2024 - 09/09/2024 13:21
SIGNATURES
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 22/10/2024 10:12

Conclusions

Després d'efectuar un recull no exhaustiu de les dades disponibles pel que fa a la situació de les dones a Andorra al 2023 i, a partir d'aquestes dades i diferents estudis, apuntar diverses recomanacions, ens cal precisar que la majoria d'elles poden resultar genèriques, ja que en una primera edició resulta difícil, si no impossible, llistar actuacions concretes amb una planificació detallada de la seva implantació i ordre de prioritat.

Ens hem guiat pel coneixement de la societat andorrana actual, l'entorn social i econòmic que ens envolta, i el moment polític en què ens trobem, deixant de banda les prioritats que uns i altres poden considerar més rellevants, per centrar-nos en allò que ens permet avançar cap a la igualtat de gènere, no només com una obligació legal, sinó també com un convenciment moral i de justícia que defensa la nostra Constitució.

Així, tot i reconèixer els esforços que el nostre Estat ha portat a terme en els darrers anys per avançar en aquesta direcció, els resultats encara són llunyans. De forma global podem dir que hem trobat desigualtats arreu i de forma interseccionada, i cal destacar les diverses realitats coexistents en el nostre entorn malgrat que ens pesi. Haurem de treballar fermament per aconseguir l'equitat.

La nostra societat encara no està prou madura, i serà necessari un esforç considerable de conscienciació perquè les percepcions i estereotips vigents canviïn. Per aquest motiu veiem que la part més gran de responsabilitat recau i recaurà en les administracions públiques però també en els altres estaments i entitats del sector públic, entre les quals es troba l'Institut Andorrà de les Dones. **És fonamental que no solament hi hagi un compromís polític públic, sinó que també hi hagi un esforç genuí de transparència, de col·laboració i de coordinació transversal entre tots aquests estaments i la societat civil, sense hermetismes ni tibantors per afany de protagonisme, compartint inquietuds i propostes, anant totes a l'una per orientar-nos de veritat cap a la consecució de la igualtat real i efectiva.**

També cal reconèixer que des del sector privat i la mateixa ciutadania hem començat a detectar canvis en la voluntat d'assolir la igualtat més enllà de l'obligació legal. Encara són una minoria però hem de comptar amb les seves implicacions, aliances i complicitat per seguir conjuntament aquest camí, des del respecte però també des de la fermesa per avançar i mai retrocedir. Perquè la sensació que ja som iguals, que no hi ha discriminació i que hi ha altres prioritats només és això: una sensació. Hem de convertir en realitat allò que desitgem, encara que signifiqui temps i esforç, homes i dones treballant junts i de la mateixa manera.

PÀGINA: 103 de 104 DATA I HORA D'IMPRESSIÓ: 23/10/2024 11:23
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.

IAD

Institut Andorrà de les **Dones**

SETEMBRE 2024

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu comprovar la seva validesa a https://registre.consellgeneral.ad/Consellers/ValidarDocuments.aspx?csv=c5f75c03-a5f3-41e6-8b6e-63411ab112ad emprant el codi segur de verificació.