



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

Distr. general
13 de junio de 2013

Original: español

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

56° período de sesiones

30 de septiembre a 18 de octubre de 2013

Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas a los informes periódicos segundo y tercero combinados

Andorra*

Generalidades

1. Sírvanse explicar los motivos por los que no se presentaron a tiempo los informes conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Convención. Sírvanse facilitar información sobre el proceso de preparación del informe. En particular, sírvanse indicar qué departamentos gubernamentales e instituciones del Estado parte intervinieron y la naturaleza y el alcance de su participación, si se celebraron consultas con organizaciones no gubernamentales, en particular organizaciones de mujeres, y si el informe fue aprobado por el Gobierno y presentado al Parlamento.

Andorra es consciente del atraso acumulado en la presentación de los informes de seguimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Gobierno dispone de recursos humanos muy limitados, lo cual impide presentar los informes de seguimiento en los plazos fijados. En este sentido, Andorra ha hecho un gran esfuerzo al respecto y se compromete a seguir haciéndolo.

Para la realización del informe se constituyó en el 2010 una comisión de trabajo con representación de los Ministerios de Interior y Justicia, de Salud, Bienestar y Trabajo, de Educación y Cultura, y de Asuntos Exteriores. Asimismo, se contó con la colaboración del Departamento de Estadística, de la Caja Andorrana de Seguridad Social, del Consejo Superior de la Justicia y del Centro de Investigación y Estudios Sociológicos, que han aportado información sobre los temas tratados.

* El presente informe se publica sin revisión editorial.



En lo concerniente a las consultas con las ONG del país, se contó con la participación de las siguientes asociaciones: la Asociación de Mujeres de Andorra, la Asociación de Mujeres Inmigrantes de Andorra y la Federación de Entidades de Personas con Discapacidad, así como Cruz Roja y Caritas, que además colaboraron en la elaboración del Plan Nacional de Atención Social (2006) y del Plan de Actuación Nacional para la Igualdad (2008-2010).

Por último, mencionar que el informe fue aprobado por el Gobierno y no fue presentado al *Consell General* (Parlamento Nacional).

2. El informe y sus anexos contienen unos datos estadísticos referidos a esferas y situaciones abarcadas por la Convención, sobre la situación de la mujer y desglosados por género, muy limitados y significativamente anticuados. Sírvanse proporcionar información y datos estadísticos actualizados desglosados por género, edad y situación socioeconómica, en caso de disponer de ellos, relativos a todas las esferas y situaciones pertinentes abarcadas por la Convención. En el informe se reconoce que, del estudio sobre mujeres y hombres que inició el Gobierno de Andorra en 2003, se desprende que “la recopilación de datos desglosados por sexo sigue planteando un problema para la sociedad andorrana” (párrs. 23 y 24). Sírvanse indicar qué pasos ha dado el Estado parte para establecer un sistema de recopilación y análisis periódicos de tales datos y cómo se emplean para orientar la elaboración de políticas y programas, de acuerdo con la recomendación formulada por el Comité en sus anteriores observaciones finales (A/56/38).

En relación a la recolección de información desglosada por género, es cierto que existían carencias tanto en la recogida de la información como en su difusión. A raíz de las recomendaciones del informe y también por voluntad propia, el Departamento de Estadística ha incorporado, en la recolección de nuevos datos, el desglose por género siempre que ha sido posible.

Como muestra de ello, véase el incremento en el número de tablas de datos, que se puede encontrar en el anexo del presente documento:

Tablas y gráficos de datos:

- a) Datos de la Caja Andorrana de Seguridad Social (CASS) como fuente:
 1. Asalariados por género 2005-2012
 2. Salario medio por género 2005-2012
 3. Salario medio por género y actividad económica 2005-2012
 4. Asalariados por género y actividad económica 2005-2012
- b) Datos del *Censo comunal* (censo de los municipios) como fuente:
 5. Población en edad laboral por edad y género 2006-2012
- c) Datos de la Encuesta de Fuerzas del Trabajo (EFT) como fuente:
 6. Perfil sociodemográfico de la población respecto al empleo 2009-2011
 7. Salarios por ocupación y género 2011
 8. Tasa de paro por género 2009-2011

9. Tasas de actividad por edad y género 2009-2011
10. Tasas de actividad, ocupación, inactividad y paro por género 2009-2011
11. Distribución de los empresarios por género 2009-2011
- d) Datos del Registro de Actividades Económicas como fuente:
 12. Actividades económicas por género 2006-2012
- e) Datos del Servicio de Ocupación como fuente:
 13. Demandantes de empleo en el Servicio de Ocupación por género y motivo de inscripción 2007-2012
 14. Contrataciones vía Servicio de Ocupación por género 2007-2012
- f) Datos del Registro de Inmigración como fuente:
 15. Autorizaciones de inmigración en vigor por género 2007-2012
 16. Autorizaciones de inmigración en vigor por género y tiempo de residencia en el país 2007-2012
 17. Autorizaciones de inmigración en vigor por género, edad y nacionalidad 2007-2012

Destacar también que el 18 de abril de 2013 fue aprobada por el *Consell General* (Parlamento Nacional) la Ley de la función de la estadística pública, la cual designa al Departamento de Estadística como autoridad estadística responsable de las funciones de planificación, normalización, coordinación y gestión del sistema estadístico del país.

En ella se establece que las estadísticas públicas son un servicio público, cuya finalidad es dar a conocer la realidad económica, geográfica, social, cultural y territorial del país, con el fin de poner a disposición de la sociedad información completa, objetiva e imparcial. Para el cumplimiento de estos objetivos, el Departamento de Estadística tiene el encargo de diseñar y elaborar el Plan estadístico y los programas estadísticos anuales.

Así pues, el Departamento de Estadística se compromete a incluir, en el Plan estadístico que ha de elaborar próximamente, la recopilación de datos desglosados por género en todas las operaciones que sea posible.

Por último, mencionar que los datos recopilados por el Departamento de Estadística son utilizados por el Ministerio de Salud y Bienestar y el Consejo de Salud y Bienestar para el diseño de las políticas sociales.

Marco constitucional, legislativo e institucional

3. En el informe del Estado parte se indica, en los párrafos 1, 37 y 104, que el artículo 6 de la Constitución de Andorra prohíbe la discriminación por razón de sexo. Sírvanse proporcionar información sobre leyes concretas que desarrollen de una manera más amplia el artículo 6 de la Constitución y sobre sanciones específicas en casos de discriminación contra la mujer.

No existe una normativa específica que desarrolle el artículo 6 de la Constitución, si bien toda la legislación interna respeta su articulado, de forma que

ninguna norma ampara una actuación civil o jurídica basada en la discriminación por razón de sexo, ni limita los derechos de las mujeres.

En determinados ámbitos de especial protección, la norma jurídica establece medidas concretas para la protección de la mujer. Así, la norma laboral incluye, como principio general, la obligación del empresario y del trabajador de evitar cualquier discriminación por razón de sexo, anulando las cláusulas que constituyan un acto de discriminación. Por ejemplo, la nulidad del despido no causal y por causas objetivas, cuando este afecte a una trabajadora embarazada. Así también, en el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a ausentarse temporalmente de su lugar de trabajo a consecuencia de ser víctima de violencia de género, la empleada tiene derecho a reincorporarse en el mismo lugar de trabajo en la empresa, una vez finalizado el período de suspensión de su contrato (suspensión que puede durar hasta tres meses), excepto que se indique expresamente lo contrario.

El Código Penal tipifica como conducta delictiva, en su artículo 338, aquella que, por razón de un móvil discriminatorio, rehusa la venta o el arrendamiento de un bien o servicio, o subordina el otorgarlo a condiciones especiales, o rehusa la contratación laboral de alguien, procede a su despido o le impone una sanción disciplinaria, o introduce diferencias en los salarios, las condiciones de trabajo o el desarrollo de las carreras profesionales. De forma específica, se describe normativamente el móvil discriminatorio como aquel que toma en consideración, respecto a una persona física, el nacimiento, el origen, nacionalidad o etnia, el sexo, la religión, la opinión filosófica, política o sindical, o cualquier otra condición personal o social, como su minusvalía física o mental, el modo de vida, las costumbres u orientación sexual. Igualmente, se tipifica como delito la actuación realizada por la autoridad o el funcionario público que, en el ejercicio de sus funciones, y por móvil discriminatorio, rehusa la prestación de un servicio público o el otorgar un derecho o ventaja previsto por ley, o dificulta su concesión o provoca su revocación, de forma que las conductas de discriminación que puedan llegar a producirse en la actuación de la Administración Pública, también se consideran un atentado a un concreto bien jurídico, que merece especial protección. De hecho, la penalidad prevista para estas últimas es más grave que la prevista para las conductas típicas que se circunscriben en el ámbito privado.

La norma penal también tiene en consideración la condición del sujeto pasivo como mujer como circunstancia agravante de la responsabilidad penal, cuando concurre en la comisión del delito la motivación derivada, entre otras circunstancias no cumulativas, el sexo de la víctima. El derecho público penaliza conductas de discriminación que se circunscriben y producen en el ámbito de la contratación privada, donde impera la autonomía de la voluntad y resulta especialmente difícil establecer una primera medida de control y supresión de conductas de discriminación.

Así también, mencionar que las acciones y las omisiones del empresario contrarias al principio de no discriminación son tipificadas como infracciones muy graves por el Código de Relaciones Laborales, estableciendo las siguientes sanciones:

- En grado mínimo, multa de 3.001 euros a 6.000 euros.
- En grado medio, multa de 6.001 euros a 12.000 euros.
- En grado máximo, multa de 12.001 euros a 24.000 euros.

4. Teniendo en cuenta la información que figura en el párrafo 44 sobre el “recurs d’empara” ante el Tribunal Constitucional, sírvanse proporcionar información sobre jurisprudencia en la que las disposiciones de la Convención se hayan aplicado directamente o hayan sido invocadas en procesos ante el Tribunal Constitucional o en otros tribunales. Sírvanse indicar qué medidas jurídicas concretas se han adoptado para garantizar el acceso de la mujer a la justicia, por ejemplo proporcionando asistencia letrada gratuita y facilitando el acceso a información sobre los procedimientos jurídicos disponibles. Sírvanse aportar información sobre el número de casos de presunta discriminación contra la mujer presentados ante los tribunales y otras autoridades competentes, los motivos invocados y el resultado de dichos casos.

El Tribunal Constitucional no ha registrado ningún recurso de amparo donde se haya invocado la Convención ni tampoco donde se haya aplicado la misma. En relación a su eventual alegación en otros procesos, conocidos por otros tribunales, se debe indicar que los tribunales ordinarios no son competentes para conocer de procedimientos similares al previsto para el amparo constitucional, a excepción de aquellos supuestos en los que se alegue una vulneración del derecho a la jurisdicción.

El ordenamiento jurídico andorrano garantiza el acceso a la jurisdicción, incluida la asistencia letrada gratuita, en cualquier ámbito (civil, penal, administrativo), a todo ciudadano que se encuentre legitimado para ello, y en función de su capacidad económica, sin distinción de sexo. En la práctica, cuando la condición del solicitante como mujer supone una situación de desigualdad en su capacidad económica, derivada de cualquier circunstancia ajena al procedimiento judicial, se favorece el acceso de la misma a la jurisdicción.

Así también, se dispone de un equipo especializado en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, que ofrece asistencia continuada de forma presencial y telefónica. La atención incluye la información y el asesoramiento, por parte de una abogada, sobre los procedimientos legales existentes en el ámbito civil, penal, laboral y familiar.

Por lo que se refiere a los casos de discriminación por razón de sexo, durante el período 2008-2012, consta únicamente un caso denunciado, relativo a una presunta conducta ilícita prevista en el artículo 338 del Código Penal. Concretamente se inició una investigación penal derivada de la interposición de una querrela criminal por un delito de discriminación en el ámbito laboral, que se archivó en la fase de instrucción y que fue posteriormente confirmado en segunda instancia.

5. Sírvanse proporcionar información sobre qué pasos se han dado para sensibilizar a las mujeres respecto de sus derechos en virtud de la Convención y alentarlas a que soliciten una reparación cuando se violan sus derechos a la no discriminación y a la igualdad. Sírvanse indicar si la Convención, las recomendaciones generales del Comité y la legislación interna conexas son parte integrante de la educación jurídica y de la formación de los profesionales del derecho y de los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la ley.

Periódicamente se realizan campañas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres recogidos en la Convención, y se aprovechan las efemérides del día 8 de marzo para realizar actividades de sensibilización organizadas conjuntamente por las Administraciones Públicas y la sociedad civil.

Además, cada año en la convocatoria de subvenciones a entidades sociales, que realiza el Ministerio de Salud y Bienestar, se priorizan los proyectos que tienen como objetivo sensibilizar a la sociedad sobre la no discriminación y la igualdad.

En relación a la formación de los abogados en ejercicio, una vez finalizados los estudios, no existe un plan formativo obligatorio para los mismos, de manera que la formación que cada uno realiza es de su libre elección. En el caso de los jueces y magistrados, existen acuerdos de colaboración formativos con Francia y España que permiten asistir anualmente a cursos y seminarios que pueden incluir formación relativa a la Convención y a las recomendaciones generales del Comité. El Consejo Superior de Justicia está atento a las ofertas formativas de todo tipo sin limitarlas exclusivamente a España o Francia.

La violencia doméstica forma parte del programa de formación inicial que reciben las nuevas promociones de Agentes del Servicio de Policía, que en el período de referencia han sido tres.

Asimismo, durante el año 2012 se llevó a cabo una formación en materia penal dirigida a los mandos, instruida por el Fiscal General, un Magistrado y un abogado en ejercicio con dilatada experiencia en el derecho penal, que permitió una explicación de los cambios en la normativa penal relativa a violencia de género que entraron en vigor en febrero de 2011.

En relación a la discriminación, además de las cuestiones directamente vinculadas con el derecho penal, se instruye a los nuevos agentes, como principio de actuación, la prohibición de esta.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

6. Sírvanse facilitar información sobre los pasos que ha dado el Estado parte para establecer un marco institucional exhaustivo a fin de cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En particular, sírvanse aclarar qué departamento gubernamental tiene en la actualidad el mandato de aplicar la obligación del Estado parte de acabar con todas las formas de discriminación contra la mujer y lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Sírvanse indicar las funciones y responsabilidades, las líneas de coordinación y cooperación a nivel central y con las autoridades locales, y los recursos financieros, técnicos y humanos del órgano central del Gobierno para la igualdad entre hombres y mujeres.

El órgano encargado de coordinar todas las políticas de igualdad y no discriminación hacia la mujer es el Ministerio de Salud y Bienestar. En el período de elaboración del Plan de Actuación Nacional para la Igualdad (PANI), en los años 2009 y 2010, se constituyó una Secretaría de Estado para la Igualdad, con un órgano de participación específico para las entidades, denominado Comisión Nacional para la Igualdad. Cuando terminó el proceso de elaboración del PANI (2010) y ante las dificultades de las entidades sociales para cubrir tantos espacios de participación, se subsumieron todos los consejos de participación del Ministerio de Salud y Bienestar

en el actual Consejo Asesor de Salud y Bienestar, donde se tratan todos los asuntos relativos a las políticas de igualdad.

El Ministerio de Salud y Bienestar, con el apoyo del Consejo Asesor de Salud y Bienestar, coordina en la actualidad, las acciones de todos los Ministerios en el ámbito de las políticas de igualdad.

Los *Comuns* (Administración Local) tienen la potestad para desarrollar políticas públicas independientes y específicas en materia de igualdad de género. La cooperación entre los entes locales y el Gobierno central en susodicha materia se basa en el buen clima de cooperación y de diálogo entre instituciones, y se acostumbra a dar de forma puntual y no formalizada en el marco jurídico del Principado de Andorra.

7. Sírvanse facilitar información más detallada sobre el contenido del Plan de Acción para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (párr. 33) así como sobre las medidas adoptadas por el Estado parte para alcanzar los objetivos de dicho Plan de Acción y el nivel de colaboración con otras entidades y con organizaciones de mujeres en lo que respecta a su aplicación. Sírvanse indicar los mecanismos establecidos para vigilar y evaluar la aplicación del Plan de Acción. Indiquen igualmente si se han adoptado nuevos planes de acción para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres o está previsto hacerlo.

El Plan de Acción para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrolló sus actividades a partir de 2004, con la participación de las siguientes entidades: Asociación de Mujeres de Andorra, Grupo de mujeres para la reflexión y acción, Asociación de Mujeres Migrantes de Andorra, Asociación de padres separados de Andorra, Unión Sindical de Andorra, Caritas, Casa de Madrid, además de los Administraciones Locales y representantes del Gobierno Central.

A partir del año 2006, esta dinámica continuó, bajo la fórmula de conmemoración y revisión del cumplimiento de los acuerdos de Beijing, después de los 10 años de su adopción. Cada año se ha realizado una campaña en los ámbitos social, educativo, asociativo y de salud, centrada en un tema específico: El papel social de la mujer en la entrada en el siglo XXI (2004), El papel de la mujer en el deporte (2005), La conciliación de la vida familiar y laboral (2006), Las mujeres como protagonistas y motores de la historia (2007), Las mujeres como agentes de desarrollo y de cambio (2008), La construcción social de los estereotipos de género (2009).

En los años 2004 a 2009, era función del Ministerio de Salud y Bienestar, con el apoyo de las entidades que participan en el Grupo de Trabajo del Plan de Acción, hacer el seguimiento y evaluar la implementación del Plan de Acción para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Del 2008 al 2010, los trabajos se centraron en la elaboración de un nuevo Plan de Acción: el Plan de Actuación Nacional para la Igualdad (PANI), que inició sus actividades en 2011 y tiene vigencia hasta 2015. Con la entrada en vigor del PANI, el propio Plan de Acción ya prevé el seguimiento y evaluación de resultados, mediante la elaboración de una memoria anual de las actividades realizadas.

Medidas especiales de carácter temporal

8. Sírvanse explicar la falta de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a garantizar una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (párr. 104) en el Estado parte. En particular, sírvanse indicar cualquier obstáculo para la aplicación de dichas medidas y si el Estado parte prevé adoptar medidas especiales de carácter temporal concretas, especialmente en aquellas esferas en las que la mujer sigue insuficientemente representada o está en desventaja.

Andorra no ha adoptado ninguna medida especial temporal encaminada a corregir la desigualdad real entre hombres y mujeres. Con la aprobación de la Constitución de Andorra en 1993, se han ido desplegando progresivamente los mecanismos necesarios para garantizar los derechos recogidos en la Constitución.

En este sentido, cabe tener en consideración que la promoción de la igualdad de género por parte de las instituciones ha contado y cuenta con el apoyo de la sociedad civil, cuyo resultado más notable ha sido la elección de un parlamento con paridad perfecta.

En 1997, el *Consell General* (Parlamento Nacional) contaba tan solo con un 7,1% de parlamentarias. En la actualidad, el 50% de los miembros electos del *Consell General* son mujeres. Este resultado se ha conseguido sin la necesidad de establecer ninguna medida especial transitoria, por lo que la concienciación social y la educación en la promoción de la igualdad de género se han erigido como las principales herramientas para corregir las desigualdades existentes.

Estereotipos y prácticas nocivas

9. En los párrafos 27 a 35, el informe se refiere a las campañas de sensibilización para luchar contra los estereotipos basados en el género y las actitudes patriarcales generalizadas en la familia, el lugar de trabajo y la sociedad. Sírvanse indicar los resultados de estas campañas y en qué medida participaron en ellas profesionales de los medios de comunicación, del ámbito de la educación o de otras esferas pertinentes. Sírvanse facilitar más información sobre programas específicamente dirigidos a niñas y niños, así como sobre las campañas destinadas a combatir la discriminación contra las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, como las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes o las mujeres de edad.

Los resultados de las campañas *T'ho creus? (¿Te lo crees?)* no cuentan específicamente con un sistema de evaluación. Los resultados de las campañas se recogen en una memoria de las actividades realizadas y el nivel de participación de las mismas. Sin embargo, se realiza una evaluación indirecta a través de los resultados de la “Encuesta sobre los estereotipos y desigualdades de género”, que se realiza periódicamente cada cinco años. Las campañas *T'ho creus? (¿Te lo crees?)* fueron difundidas a través de anuncios publicitarios en los principales medios de comunicación del país.

Por lo que se refiere a los programas dirigidos a los niños y niñas, el currículum escolar del sistema educativo andorrano incluye expresamente en sus objetivos generales de las etapas educativas de educación obligatoria y en los objetivos generales del área de ciencias sociales, menciones explícitas a la lucha contra la discriminación de todo tipo, incluida la discriminación de género.

En las escuelas andorranas tiene lugar anualmente el *Tema de Centre* (tema de centro). Esta actividad, a la que se dedica un día entero y en la que participan todos los alumnos y profesores del centro, sirve para trabajar un tema transversal. El tema de trabajo, que varía cada año, está relacionado con la defensa de los derechos humanos, la democracia, la ciudadanía, la interculturalidad y la no discriminación por motivos de género, raza, etc.

En lo concerniente a las campañas de sensibilización dirigidas a los grupos vulnerables, las distintas asociaciones de personas mayores, personas con discapacidad, mujeres e inmigrantes, que tienen una finalidad social, desarrollan diferentes acciones de sensibilización para la población en general, y especialmente tareas de acogida y atención a personas en situación de necesidad social. Para todo ello reciben financiación del Gobierno de Andorra, mediante un programa anual de subvenciones que asciende a un total de 200.000 euros.

Violencia contra la mujer

10. El Código Penal tipifica como delito la violencia doméstica (párr. 66). Sírvanse proporcionar información actualizada sobre el número de investigaciones y condenas por casos de violencia doméstica contra mujeres durante los últimos cuatro años. Sírvanse proporcionar información más detallada y actualizada sobre la aplicación y los resultados concretos del Plan de Acción de lucha contra la violencia doméstica al que se alude en los párrafos 108 y 111 del informe. Sírvanse asimismo indicar si se estableció el observatorio de la violencia doméstica (párr. 130) y se creó el programa informático de recopilación de datos (párr. 129). Sírvanse facilitar información actualizada sobre la prevalencia y las tendencias en todas las formas de violencia por motivos de género contra la mujer, incluida la violencia psicológica, sexual y económica. Sírvanse describir las medidas encaminadas a prevenir la violencia contra la mujer, en particular, entre otras, la información relativa a campañas de sensibilización y las medidas para proteger a las mujeres víctimas de violencia, como la emisión de órdenes de alejamiento. Sírvanse facilitar el número de mujeres asesinadas por sus cónyuges, parejas o exparejas durante los últimos cuatro años.

Durante el período 2008-2012 consta únicamente un caso en que una mujer fue asesinada por su esposo. Los hechos sucedieron en junio de 2009 y el esposo fue condenado por homicidio a una pena de 14 años de prisión y expulsión definitiva del país.

Indicar también que, durante este mismo período, no ha acaecido ningún otro crimen violento de estas características que reste sin resolver.

Por lo que se refiere a los resultados del Plan de Acción de lucha contra la violencia doméstica, el principal resultado ha sido la creación del Equipo de Atención Integral a la Mujer víctima de la violencia de género (EAID) en diciembre de 2006, cuyos objetivos generales son los siguientes:

- Objetivo general 1: sensibilizar y concienciar a la sociedad andorrana de que la violencia de género es un problema social.
- Objetivo general 2: garantizar la atención y la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de sus hijos e hijas menores.

- Objetivo general 3: potenciar espacios de intercambio y de coordinación entre los agentes de la red implicados en la problemática.
- Objetivo general 4: analizar la realidad de la violencia de género en el país mediante la colecta de datos relativos a las mujeres usuarias del Equipo y sus hijos e hijas menores, dirigidas a elaborar nuevas propuestas de recursos y modelos de intervención.

Para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, el EAID viene realizando tanto tareas de atención a la mujer víctima de la violencia de género como acciones dirigidas a la concienciación de la sociedad, además de realizar el seguimiento del problema social mediante la colecta de datos.

Por lo que se refiere al Observatorio de violencia de género, este finalmente no se llegó a constituir. Las funciones inicialmente previstas del Observatorio de violencia de género fueron asumidas por el EAID, que se encarga de recoger y monitorizar los datos relativos a la violencia de género.

A continuación se presentan los datos relativos al número de casos de violencia de género atendidos por el EAID en el período 2007-2012, los tipos de abusos sufridos por las víctimas de la violencia de género en el período 2010-2012 y el porcentaje sobre el total de mujeres víctimas de violencia de género por nacionalidad en el período 2010-2012.

Número total de casos de violencia de género atendidos por el EAID (2007-2012)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Número de casos atendidos	92	118	162	192	201	207

Elaboración propia. Fuente: Memoria anual del EAID (2010, 2011, 2012).

Tipos de abusos sufridos por las víctimas de violencia de género (2010-2012)

(Porcentaje)

Tipo de abusos	2010	2011	2012
Psicológico	100	100	100
Físico	75	75	75
Social	67	70	67
Sexual	30	30	30
Económico	75	73	75

Elaboración propia. Fuente: Memoria anual del EAID (2010, 2011, 2012).

Porcentajes sobre el total de casos de violencia de género por nacionalidad (2010-2012)

<i>Nacionalidad</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Portuguesa	33	35	34
Española	32	31	33
Andorrana	15	15	14
Francesa	2	2	4
Otras	18	17	15
Total	100	100	100

Elaboración propia. Fuente: Memoria anual del EAID (2010, 2011, 2012).

Además de las campañas de sensibilización a la sociedad, el EAID viene realizando diferentes talleres de formación para la prevención de conductas abusivas, dirigidos a jóvenes de 14 a 16 años con el objetivo de dar a conocer los estereotipos de género en relación con la construcción de las identidades masculinas y femeninas, prevenir las conductas abusivas en las relaciones de pareja y reflexionar sobre los factores que influyen en la violencia de género.

En lo relativo a las órdenes de alejamiento, estas se prevén en la normativa penal como medidas preventivas o como pena.

En el primer supuesto, esta orden se configura como una obligación de abstención de acercarse o entrar en contacto con una persona determinada, circular o permanecer en una localidad o en un radio cercano al domicilio o el lugar de trabajo de la víctima. Para la adopción de esta medida, el juez o Tribunal que conoce del proceso penal puede adoptarla de oficio y en cualquier momento del mismo, siempre que se haya producido una imputación formal de hechos al presunto autor o cómplice, si es el caso, cualificados como delito. Se comunica a las personas interesadas la adopción de la medida y su contenido, de forma inmediata, indistintamente de si se ha constituido formalmente como parte en el proceso o no; asimismo, se comunica la misma medida a las fuerzas del orden. La inobservancia de esta obligación puede comportar la revocación de la libertad provisional y decretar la prisión provisional.

En el segundo supuesto, la orden de alejamiento se configura como una pena de prohibición de entrar en contacto con la víctima, y consiste en la prohibición de residir en el domicilio de la víctima, de acercarse y de entrar en contacto por cualquier medio. El Tribunal puede extender la pena a la prohibición de residir en la misma localidad o a una distancia determinada del domicilio o lugar de trabajo de la víctima. La pena únicamente puede imponerse si la acusación, sea pública o privada, así lo solicita, y la duración de la misma puede llegar hasta los seis años en condenas por delitos menores y hasta 12 años por delitos mayores. El incumplimiento de la pena impuesta constituye un nuevo delito, esta vez de quebrantamiento de condena.

La legislación civil también prevé la posibilidad de dictar medidas de prohibición a un cónyuge de entrar en contacto con el otro, o con los propios hijos. Esta medida se puede adoptar de forma cautelar a petición de uno de los miembros

de la pareja (pues también es aplicable en aquellos supuestos de parejas no casadas o que no acrediten una unión estable de pareja), en los casos de peligro grave para su integridad física o psicológica. Estas disposiciones integran la Ley 3/2012 cualificada de modificación de la Ley cualificada del matrimonio, y entraron en vigor el día 24 de mayo de 2012.

Los casos de presunta violencia doméstica, en los que el sujeto pasivo ha sido mujer y han sido objeto de investigación judicial se sitúan en los 158 (año 2008), 159 (año 2009), 129 (año 2010), 133 (año 2011) y 131 (año 2012).

Las condenas que han recaído durante estos mismos períodos han sido 69 (2008), 62 (2009), 55 (2010), 45 (2011) y 45 (2012).

Cabe señalar que estos datos no incluyen aquellas investigaciones o condenas por delitos acaecidos en el seno de la familia cuando la víctima es otro integrante de la unidad familiar distinto a la mujer (esposo, ascendentes o descendientes).

11. Sírvanse proporcionar información actualizada sobre los mecanismos existentes para garantizar que las mujeres víctimas de violencia reciben una asistencia adecuada, por ejemplo apoyo psicológico, asistencia letrada, prestaciones de bienestar social y centros de alojamiento temporal para mujeres víctimas de violencia y sus hijos. Sírvanse facilitar más información sobre los objetivos estratégicos y las responsabilidades del equipo especializado de la policía (párr. 101) y el resultado de sus actividades.

El Equipo de Atención Integral a la Mujer víctima de la violencia de género (EAID) se encarga de dar asistencia y apoyo a las víctimas de la violencia de género. El EAID cuenta con cinco profesionales: una trabajadora social, una educadora social, una abogada, una psicóloga y una educadora social, que trabajan conjuntamente para ofrecer un servicio integral a las víctimas de la violencia de género.

Las profesionales del EAID informan y asesoran sobre las ayudas y recursos sociales existentes, así como proceden a la gestión de las mismas si es necesario. Las prestaciones de asistencia social otorgadas están dirigidas básicamente a cubrir necesidades básicas (alimentación, vivienda) y a las actividades extraescolares de los hijos menores.

Además, el Ministerio de Salud y Bienestar cuenta con cuatro recursos de acogida (dos habitaciones en dos hoteles, una familia de acogida y un piso de apoyo) con el objetivo de dar asistencia a las víctimas de los maltratos que no dispongan de recursos personales y/o familiares suficientes para hacer frente a su situación.

Por lo que se refiere al equipo especializado de la policía, el Servicio de Policía dispone de un Grupo de delitos contra las personas, adscrito al Área de Policía Criminal, que investiga, entre otros, los delitos de violencia doméstica. Los agentes que integran este grupo se coordinan directamente con el EAID. Asimismo, la policía dispone de un servicio de prevención y orientación social que puede tratar a las víctimas, de cualquier orden, en el que interviene una psicóloga externa, que no forma parte del personal de la policía.

Trata y explotación de la prostitución

12. En el párrafo 131 del informe se afirma que la Ley cualificada núm. 9/2005 del Código Penal no se refiere específicamente a la trata de mujeres ni incluye un delito general sobre la trata de personas. Sírvanse proporcionar datos e información sobre las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral y explotación de la prostitución y sobre las personas, si las hubiere, encausadas y condenadas por cometer delitos relacionados con la trata y la explotación de la prostitución de la mujer. Sírvanse indicar las iniciativas que se han emprendido para alentar a las mujeres a que presenten denuncias y garantizar una protección, asistencia y apoyo adecuados a las víctimas. Sírvanse asimismo indicar si el Estado parte prevé modificar el Código Penal y adoptar otras medidas para armonizar su ley y sus políticas con el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, en el que Andorra es parte.

No ha habido ningún caso de tráfico de mujeres con propósito de explotación sexual, laboral o prostitución, por lo que no se realiza ningún tipo de prevención secundaria o terciaria. La red de centros de atención primaria de salud y bienestar y las asociaciones de mujeres, así como las ONG como Caritas y la Cruz Roja están especialmente alerta para informar a todas las mujeres víctimas de cualquier delito, así como para facilitarles la protección y la atención adecuadas.

Sobre su previsión en el Código Penal andorrano, este dedica seis artículos a la libertad de movimientos de las personas (artículos 133 a 138, en su capítulo primero del Título VI, Delitos contra la libertad).

En dicho sentido, a pesar de que el artículo 252 del Decreto Legislativo de 17 de diciembre de 2008, de publicación del texto refundido del Código Penal andorrano, define el delito de tráfico de seres humanos únicamente con la finalidad de su explotación sexual (con circunstancias agravantes, como el hecho de que la víctima sea un menor y el delito haya sido cometido por una organización criminal utilizando el engaño, la violencia, la intimidación, poniendo en peligro la vida, la salud o la integridad de las víctimas), hace falta, de conformidad con las disposiciones del Convenio, concretar el delito, redactando este de forma más genérica con el objetivo que englobe todas las actividades posibles relacionadas con el tráfico.

Actualmente, una Comisión Interministerial ha sido creada con el propósito de introducir diversas modificaciones en el Código Penal andorrano derivadas de los compromisos adquiridos de la ratificación de varios instrumentos internacionales de derechos humanos, tanto en el ámbito del Consejo de Europa como en el de las Naciones Unidas. Esta Comisión Interministerial tiene previsto presentar un proyecto de texto refundido a finales del mes de mayo de 2013.

Participación en la vida política y pública

13. Habida cuenta de la escasa presencia de la mujer en concejos municipales, órganos judiciales y el sector de la seguridad y el orden público (párrs. 137 a 147, 152, 154 y 155), sírvanse proporcionar información sobre toda medida adoptada o prevista para aumentar su presencia en los órganos legislativos locales y en los sectores judicial y del orden público, incluidos los puestos de alto nivel.

No se ha tomado ninguna medida específica para aumentar la representación de las mujeres en los órganos judiciales o en el sector público. Las campañas de concienciación y sensibilización de la sociedad, tienen como objetivo indirecto, dar solución a este problema mediante la eliminación de los estereotipos de género.

Los cambios en los patrones de conducta es un fenómeno social de difícil cambio en el corto plazo. En este sentido, las campañas de concienciación y los diferentes talleres dirigidos a la comunidad educativa buscan revertir las conductas patriarcales de la sociedad, en especial en los más jóvenes, por lo que los resultados se deberán apreciar en el largo plazo.

A continuación se presentan datos actualizados de la presencia de la mujer en las Administraciones Públicas.

1. Número total de miembros electos de los *comuns* (administración local) por género. Años 2007-2012

	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Consellers (regidor)	44	28	44	28	44	28	44	28	26	46	26	46
Consol Major (alcalde)	1	6	1	6	1	6	1	6	3	4	3	4
Consol Menor (teniente de alcalde)	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6

Fuente: Departamento de Estadística.

2. Número total y porcentaje de asalariados de los *comuns* (administración local) por género. Años 2006-2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujer	803	828	871	900	872	843	818
Hombre	811	832	859	890	875	870	860
Total	1 614	1 660	1 730	1 790	1 747	1 713	1 678
Mujer (porcentaje)	50	50	50	50	50	49	49
Hombre (porcentaje)	50	50	50	50	50	51	51

Fuente: Departamento de Estadística y Caja Andorrana de Seguridad Social.

3. Número total de asalariados de la Administración Central por género (Año 2012)

	2012
Hombres	1 074
Mujeres	892

Fuente: Ministerio de Finanzas y Función Pública.

4. Número total de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad política (Año 2012)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Jefes de Sección	49	20
Directores	25	25
Secretarios de Estado	2	0
Ministros	7	2

Fuente: Ministerio de Finanzas y Función Pública.

5. Composición de los miembros de la carrera judicial por género (Año 2012)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Batlle (Juez)	5	7
Fiscal Adjunto	1	3
Fiscal General	1	0
Magistrados	4	1
Magistrados adjuntos	1	1
Miembros del Consejo Superior de la Justicia	5	0
Presidente del Tribunal de Corts (Tribunal de primera instancia)	1	0
Presidente del Tribunal Superior	1	0

Fuente: Ministerio de Finanzas y Función Pública.

Educación

14. **En el informe no se facilita información detallada sobre la composición, desglosada por género, del personal docente en los niveles superiores del sistema educativo ni sobre el número de mujeres y hombres que ocupan puestos directivos en instituciones de enseñanza. Sírvanse facilitar estos datos. Sírvanse indicar toda iniciativa encaminada a incorporar una perspectiva de género a los programas de formación inicial, reciclaje o formación en el empleo del profesorado. Dado el bajo número de mujeres que cursan estudios de ciencias y matemáticas (párr. 210), sírvanse proporcionar información sobre medidas concretas dirigidas a aumentar el número de mujeres que se matriculan en ámbitos de estudio tradicionalmente dominados por hombres.**

En el curso 2012-2013, al igual que en los anteriores, el personal docente o técnico educativo del Ministerio de Educación y Juventud está compuesto mayoritariamente por mujeres. Así también, los cargos de niveles superiores y los puestos de dirección los ostentan mayoritariamente mujeres. De un total de 896 personas, 744 son mujeres y las 152 restantes, son hombres.

En relación con el personal educativo y técnicos pedagógicos que trabajan en el Ministerio de Educación y Juventud, se presentan a continuación los datos desagregados por género del año 2012:

<i>Personal educativo</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Profesores	82	193
Maestros	44	301
Psicopedagogos	1	15
Técnicos especializados	4	16
Técnicos pedagógicos biblioteca escolar	1	9

Respecto del personal no docente, que en el caso de Andorra se denomina colaboradores educativos, de 159 personas únicamente 2 son hombres.

La información sobre el personal que ocupa niveles de trabajo superior en el sistema educativo, durante los dos últimos cursos académicos (2011 y 2012), es la siguiente:

<i>Puestos de trabajo de nivel superior del Ministerio de Educación y Juventud (Curso 2011-2012)</i>	<i>Género</i>	
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>
Director/a de centro escolar	10	3
Jefe de área del ministerio	9	4
Jefe/a de estudios	14	4
Coordinador/a PERMSEA ¹	1	0
Inspector/a educativo/a	5	2

¹ Plan Estratégico para la Renovación y Mejora del Sistema Educativo Andorrano.

Como puede observarse en el cuadro anterior, la mayoría de cargos directivos del Ministerio de Educación y Juventud, están ocupados por mujeres. En los dos últimos cursos escolares 2011-2012 y 2012-2013, la Ministra de Educación y Juventud es mujer, como también lo son 3 de las 4 Direcciones Generales del Ministerio y la Directora General de Enseñanza Superior.

Por lo que se refiere a la inclusión de la perspectiva de género en los programas de formación inicial, reciclaje o formación en el empleo del profesorado, hasta la fecha no se ha realizado ninguna formación especializada sobre la perspectiva de género aunque este es un tema transversal que se incluye en distintas formaciones sobre democracia, derechos humanos, interculturalidad, etc.

En lo relativo a las matriculaciones de los alumnos, los datos confirman que, a pesar de que hay un ligero incremento de mujeres matriculadas en carreras científicas, estas continúan siendo minoría.

Cuadro
Número de matriculaciones en estudios científicos por género
(Años 2008-2012)

<i>Número de matriculaciones en estudios científicos</i>	<i>Curso 2008-2009</i>	<i>Curso 2009-2010</i>	<i>Curso 2010-2011</i>	<i>Curso 2011-2012</i>
Chicos	241	244	225	252
Chicas	71	75	83	80

Fuente: Encuesta del Centro de Estudios Sociológicos (CRES).

Para poder impulsar las carreras científicas entre los estudiantes, la Universidad de Andorra (UDA) ha propuesto, por primera vez este curso escolar, la participación de las escuelas en el proyecto “La Universidad dels Infants” (Universidad de los niños). Este proyecto va dirigido a alumnos de 11 y 12 años y tiene como objetivo estimular la divulgación científica y romper los estereotipos sobre la inaccesibilidad del saber científico. La finalidad es crear un programa que permita la transferencia y la difusión de conocimientos técnicos de manera lúdica y atractiva.

Por otra parte, Andorra Telecom (empresa pública de telecomunicaciones), para conmemorar el día internacional de las chicas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ha organizado una jornada destinada a fomentar, entre las chicas, las carreras relacionadas con la ingeniería y las telecomunicaciones. A esta jornada asistieron las alumnas de secundaria del país, que intercambiaron información y experiencias con ingenieras que trabajan en esta empresa pública dedicada a las telecomunicaciones.

Por último, señalar que cada centro escolar organiza unas jornadas de orientación destinadas a alumnos de secundaria y de bachillerato en las cuales, en combinación con profesionales y empresas del país, se ofrece información sobre distintas carreras y salidas profesionales, entre las cuales se incluyen opciones científicas.

15. De acuerdo con la información facilitada en los párrafos 211 y 212 del informe, el Estado parte diseñó un programa para promover la educación integrada de las niñas con discapacidad. Sírvanse proporcionar datos actualizados sobre las niñas y las mujeres con discapacidad que se han beneficiado de la educación integrada e indicar qué pasos ha dado el Estado parte para garantizar que en sus programas educativos se aplican los principios de la educación inclusiva, desde la perspectiva de derechos humanos.

El Ministerio de Educación y Juventud, según lo previsto en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Educación, trabaja en la línea de la educación inclusiva para todos los alumnos y alumnas con diversidad funcional en las escuelas públicas del país, y esto incluye a alumnos de ambos géneros. Todos los alumnos con necesidades específicas derivadas de la discapacidad tienen los mismos derechos y se realiza un seguimiento individualizado.

La Comisión Nacional de Valoración de Discapacidades (CONAVA), es un órgano colegiado, que valora y determina el grado de discapacidad de los menores. Todos los alumnos menores de edad que obtienen un grado de discapacidad superior

al 33%, reciben ayudas y apoyos especializados en la escuela ordinaria o, en casos muy determinados (aproximadamente un 8%), en una escuela especializada.

Después de que el alumno sea avaluado por la CONAVA, la familia elige el centro educativo en el cual desea matricular a su hijo o hija entre los tres sistemas educativos presentes en el país: andorrano, francés o español.

Una vez inscrito en el centro, es la propia escuela con el asesoramiento de los especialistas de apoyo (psicólogo, psicopedagogo, maestros especializados) quien solicita a la Comisión de escolarización, que depende del Ministerio de Educación y Juventud, las ayudas y apoyos concretos que necesitan para cada alumno (material especializado, intervención de educadores especializados, personal auxiliar, etc.). Esto permite dar respuesta a las necesidades específicas del alumno/alumna en un entorno ordinario.

Las Comisiones de escolarización se reúnen una vez cada trimestre con el objetivo de realizar el seguimiento y la evolución de cada alumna o alumno y reevaluar, si es necesario, las ayudas otorgadas.

A continuación, se presentan las cifras desagregadas por género de los alumnos beneficiarios de los programas en los años 2009-2012:

<i>Curso</i>	<i>Programa Progrés*</i>	<i>Programa EDES**</i>	<i>Total alumnos y alumnas</i>
2009-10	104 alumnos	9 alumnos	113 alumnos
	49 alumnas	5 alumnas	54 alumnas
2010-11	126 alumnos	9 alumnos	135 alumnos
	52 alumnas	4 alumnas	56 alumnas
2011-12	130 alumnos	9 alumnos	139 alumnos
	55 alumnas	4 alumnas	59 alumnas
2012-13	126 alumnos	11 alumnos	137 alumnos
	55 alumnas	6 alumnas	61 alumnas

* Programa Progrés (Programa Progreso): programa destinado a alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad que están escolarizados en centros ordinarios.

** Programa EDES (Programa de Educación Especial): programa destinado a alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas derivadas de una discapacidad grave que requieren una atención intensiva y un entorno más protegido y que están escolarizados en un centro de educación especial. Existe un solo centro en Andorra, la Escuela Especializada Nostra Senyora de Meritxell (EENSM) con el cual el Gobierno de Andorra firmó un convenio de colaboración el 2 de mayo de 2002. El 26 de marzo de 2013, el Gobierno de Andorra aprobó un nuevo Convenio de colaboración entre el Gobierno, la EENSM y la Caja Andorrana de Seguridad Social (CASS).

El Gobierno de Andorra practica una política dirigida a garantizar que las personas con discapacidad tengan plenos derechos y dispongan de servicios que les permitan hacer efectiva la igualdad de oportunidades. Para cumplir este objetivo, se han ido creando disposiciones legales que han permitido establecer acciones dirigidas a la prevención, la educación, la atención precoz, la rehabilitación, así como la inserción social y laboral. Este marco legal, que tiene como finalidad

equiparar las oportunidades, ha seguido las orientaciones de las convenciones y resoluciones del Consejo de Europa y de las Naciones Unidas.

La Ley Orgánica de Educación de 1993, establece que la atención a los alumnos con necesidades educativas especiales se regirá por el principio de integración y que estos tienen derecho a recibir una orientación escolar y profesional, así como a percibir las ayudas necesarias para compensar las posibles carencias de tipo familiar, económico, social y cultural. La Ley reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso a la educación y establece los principios básicos para su escolarización.

El Decreto de Regulación de la Escolarización del alumnado con discapacidad en centros públicos de educación ordinaria, de 2008, enuncia que la escuela tiene que garantizar las medidas de apoyo necesarias para reducir las barreras en el aprendizaje y asegurar la plena participación del alumnado con discapacidad en la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación y Juventud asume los principios que rigen la educación inclusiva con el objetivo de educar a los alumnos en el marco de la escolarización ordinaria siempre que sea posible. La actuación en el marco educativo ordinario comporta proporcionar servicios y programas educativos apropiados que sean estimulantes y adecuados a las capacidades y necesidades del alumnado.

Por otra parte, la Ley de ayudas al estudio de 2002 fija que todos los alumnos con necesidades especiales de niveles educativos preobligatorios (escolarización de los 3 años hasta los 6 años) y obligatorios (escolarización de los 6 años hasta los 16 años) tienen derecho a la escolarización gratuita.

Empleo

16. Sírvanse facilitar información actualizada sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Estado parte (párr. 230), así como sobre toda medida adoptada para incorporar a la legislación del Estado parte el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y corregir las considerables diferencias salariales entre hombres y mujeres. Sírvanse indicar si el Estado parte ha adoptado medidas para vigilar los salarios en el sector privado. Sírvanse facilitar información sobre toda medida adoptada por el Estado parte para combatir la segregación profesional (párr. 232) en los sectores público y privado y promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. A raíz de la información presentada en el informe del Estado parte (párr. 50) sobre la Ley núm. 8/2003 de contrato de trabajo, que prohíbe toda forma de discriminación por parte del empleador, sírvanse proporcionar ejemplos de casos en los que se impusieron sanciones a los empleadores por violar el derecho de la mujer a la no discriminación. Sírvanse asimismo explicar detalladamente la capacidad de la red de centros de atención infantil a la que se alude en el párrafo 241, y también cuál es la accesibilidad y la asequibilidad de dichos centros en lo que respecta a las mujeres, en particular las madres solteras.

En el año 2009 entró en vigor el Código de Relaciones Laborales que desarrolla los principios constitucionales de igualdad y no discriminación a lo largo de todo el texto, estableciendo medidas expresas con la finalidad de velar para que

el principio de igualdad sea efectivamente aplicado en todas las etapas de la vida profesional evitando una discriminación directa o indirecta y prohibiendo cualquier abuso de derecho, conducta antisocial o discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, origen, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, así como afiliación, o no, a un sindicato.

El empresario y el trabajador tienen la obligación de obrar de buena fe en la ejecución del contrato. El empresario y el trabajador están obligados a evitar cualquier abuso de derecho o conducta antisocial o discriminatoria. El principio de buena fe garantiza que no se pueda eludir directa o indirectamente la prohibición de cualquier abuso de derecho, conducta antisocial o discriminación.

Los principios previstos en el Código son imperativos y, salvo indicación contraria de la propia norma, constituyen unos mínimos irrenunciables de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y los empresarios. Cuando estos derechos irrenunciables coinciden con derechos fundamentales, es decir, aquellos reconocidos por la Constitución (como es el caso del derecho a la igualdad y a la no discriminación) el carácter de derecho necesario de la normativa laboral, deviene absoluto.

El principio “in dubio pro operario” está reconocido en el Código. También prevé de forma expresa que todo acto discriminatorio es una causa justificada para desistir del trabajo por parte del trabajador, sin necesidad de dar ningún preaviso en cualquier modalidad de contrato. También prevé que la concurrencia de la causa justificada de desistimiento del trabajador por un acto discriminatorio, le da derecho a recurrir ante la jurisdicción competente y optar por la indemnización correspondiente al despido injustificado, o bien exigir el reingreso en la empresa con la reparación del acto discriminatorio o la indemnización del perjuicio ocasionado, que fija la jurisdicción competente sin que exista ninguna limitación máxima.

La normativa laboral regula las condiciones mínimas de retribución que afectan por igual a la mujer y al hombre: garantía de un salario mínimo, retribución de las horas extras, incremento del salario por nocturnidad, etc. En consecuencia, cualquier asalariado hombre o mujer tiene garantizado por ley los derechos mínimos que la reglamentación laboral considera como imperativos e irrenunciables, y cuyo control y fiscalización encomienda al Servicio de Inspección de Trabajo.

La igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y la igualdad de trato en la valoración de la cualidad del trabajo están garantizados por el principio de no discriminación que proclama la ley y por el principio de nulidad de pactos que impliquen discriminación, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del derecho.

Al margen del carácter imperativo de la normativa laboral, hay una realidad social que el legislador pretende corregir mediante una serie de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad. En efecto, las diferencias en la retribución global que puedan existir entre la que percibe el hombre y la que percibe la mujer, en la práctica vienen dadas por la mejor disponibilidad del hombre para dedicarse de lleno a su vida profesional y las limitaciones que sufre la mujer considerando las responsabilidades familiares que la sociedad le ha adjudicado y ella ha asumido casi en exclusiva.

Si bien, teóricamente, las responsabilidades familiares son las mismas para el hombre y la mujer y también las dificultades para compaginar la vida familiar y la laboral, en realidad, afectan en mayor medida a la mujer considerando el modelo social de división del trabajo que comporta una doble jornada para la mujer: su trabajo profesional y su trabajo como ama de casa. La carga real de trabajo supone una competencia desigual entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo más allá del reconocimiento de su igualdad formal reconocida por la ley sin excepciones.

La legislación prevé, con la excepción de las seis semanas posteriores al parto que la madre necesita para recuperarse, la posibilidad que tanto el padre como la madre, indistintamente, puedan solicitar beneficiarse del descanso por maternidad a partir de las seis semanas posteriores al parto, del descanso por adopción durante todo o parte del período, de la excedencia por causa de nacimiento, adopción de un hijo o por acogimiento familiar, de los permisos retribuidos de dos horas para alimentar al recién nacido durante los nueve meses posteriores al parto o del descanso por paternidad de dos semanas al que puede optar el padre en los supuestos de nacimiento o adopción de un hijo.

El Gobierno aprobó en el año 2004 el Reglamento regulador de la clasificación nacional de ocupaciones laborales de Andorra. El Reglamento establece una clasificación de todas las ocupaciones laborales a los trabajadores sin distinciones y permite una definición única y común en la contratación laboral. Permite la elaboración de estadísticas para las ofertas de trabajo y para comparar estadísticas de ocupaciones y de salarios. En el año 2002 se creó el Servicio de Ocupación adscrito al Departamento de Trabajo, con el fin de centralizar los datos y obtener información útil para determinar la política general del Gobierno en materia de trabajo y de inmigración. El Servicio garantiza un servicio público, gratuito y abierto, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación, a todos los ciudadanos aptos para trabajar según la legislación vigente: mayores de 16 años, andorranos o extranjeros residentes o con autorización de trabajo fronterizo, que se encuentran en situación de desempleo o bien buscan mejorar sus condiciones con otro empleo distinto al que tienen.

En el año 2007 se creó el Departamento de Estadística del Gobierno para mejorar las estadísticas sobre salarios y, en general, todas las estadísticas sobre el mercado laboral, mediante la mejora y ampliación de los campos de recogida de datos basados en las cotizaciones a la Caja Andorrana de Seguridad Social (CASS) y una ampliación de la muestra de las estadísticas procedentes de la Encuesta sobre las Fuerzas del Trabajo (EFT).

El Gobierno, además de fijar el salario mínimo interprofesional, fija los salarios base para cada categoría profesional en los Reglamentos que regulan las cuotas generales de inmigración. El objetivo es ejecutar políticas coherentes en materia de empleo e inmigración para regular el mercado de trabajo interno y, a la vez, garantizar la igualdad salarial por la misma categoría profesional sin ninguna discriminación.

La normativa existente (Ley de la Función Pública año 2000, reglamentos de aplicación y Convenciones bilaterales con España, Francia y Portugal 2001 y 2007) establece los procedimientos para la cobertura de plazas y la movilidad del personal del servicio público siempre con respeto absoluto al principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

Respecto a la discriminación en la ocupación, además del marco jurídico expuesto anteriormente, hay que remarcar que en relación al sistema de clasificación profesional y categoría profesional de los trabajadores, el Código de Relaciones Laborales regula el contrato de trabajo y las categorías profesionales partiendo siempre del principio de igualdad.

No obstante, hay una realidad social que no se puede obviar, puesto que existen actividades profesionales concretas en determinados sectores (construcción, industria, talleres mecánicos, etc.) que tradicionalmente han sido ejercidas por hombres y las siguen ejerciendo. También existen oficios o profesiones que socialmente han sido consideradas como femeninas. A pesar que las razones pueden ser múltiples (la costumbre, la condición física, etc.), lo cierto es que en determinadas profesiones, probablemente, pesa el hecho de que el hombre siga disfrutando de una mayor disponibilidad tal y como se ha expuesto anteriormente.

Consciente del problema, el legislador previó las medidas mencionadas anteriormente para favorecer el cambio de hábitos sociales y posibilitar el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Hasta el momento, no ha sido necesario tomar medidas a nivel legislativo, puesto que el acceso de las mujeres a cargos directivos y de responsabilidad, tanto en el ámbito público como en el privado, se ha hecho como un proceso normal y paulatino.

A continuación se presentan dos textos de dos sentencias relativos a casos en los que se impusieron sanciones a los empleadores por violar el derecho de la mujer a la no discriminación.

**1. Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia – Sala Civil –
núm. TSJC-359/07 del 27 de marzo de 2008**

V. “(...) nunca el empresario ha de abusar de su derecho, y utilizarlo para humillar o perjudicar a un empleado por razones personales. En el caso de autos, la prohibición hecha a la Sra. ... de tomar café y de hablar con otros empleados, constituye, además de un claro abuso de poder, una medida arbitraria y de discriminación que no puede tolerarse. También constituye un abuso del poder de dirección y una medida arbitraria y de discriminación el hecho de cambiar súbitamente el régimen de vacaciones (...). La suma de todos estos actos que vulneran los principios de igualdad de trato, de prohibición de la arbitrariedad y de no discriminación contemplados en el artículo 55 de la *Llei sobre el contracto de treball*, ha tenido como consecuencia originar un ambiente de acoso para la Sra. ..., gravemente vejatorio y ofensivo a su dignidad como persona, justificando su desistimiento”.

2. Resolución administrativa

Resolución dictada por el Ministro de Justicia e Interior en el marco del expediente sancionador incoado por la Inspección de Trabajo con el número SIT-J13/12. La resolución impuso:

“(...) C) Una sanción, por importe de 3.001€, por la infracción muy grave, en grado mínimo, prevista en el artículo 159 apartado 3, por las decisiones unilaterales de la titular administrativa del negocio, que han implicado discriminación en materia de las condiciones de trabajo de la Sra. T. mediante

la modificación no motivada de las condiciones horarias, de descanso semanal y de lugar de trabajo, con menoscabo de los plazos mínimos y de las causas que lo motivaban que, todo indica, tuvieron su origen en la situación de embarazo de la Sra. T. y en la imposibilidad de no haber podido instar su despido no causal a mediados del mes de diciembre de 2011.

Por lo que se refiere a la accesibilidad y la asequibilidad de los centros de guardería, en estos momentos la red de guarderías y de guardas a domicilio se extiende a nueve núcleos de población ubicados en las siete *parròquies* (municipios) del país. Todos ellos disponen de plazas libres para atender nuevas demandas, no existiendo listas de espera.

Cabe señalar que, en el caso de haber listas de espera, las familias monoparentales tienen preferencia de acceso. Así también, las familias monoparentales en situación de necesidad disfrutan del servicio subvencionado hasta el 100% de su coste.

Salud

17. Sírvanse facilitar información sobre las medidas adoptadas en el contexto de la Ley general de salud pública para velar por el acceso de niñas y mujeres a información y servicios de atención de la salud sexual y reproductiva, por ejemplo a través de información accesible para mujeres con discapacidad. En el informe se señala que se redujeron las penas en caso de aborto (párr. 65). Sírvanse proporcionar más información sobre esta revisión de las penas e indicar si el Estado parte ha dado pasos para despenalizar el aborto, al menos en casos de violación y para preservar la salud de la madre. Sírvanse facilitar información sobre el número de fallecimientos y de problemas de salud causados por abortos ilegales y practicados en condiciones de riesgo.

En la programación de la asignatura de Ciencias Naturales en la Educación Secundaria Obligatoria, se incluyen cada año cuatro créditos de Educación para la Salud, que reciben todos los alumnos de Andorra entre 12 y 16 años. Estos créditos incluyen entre otros temas, formación sobre la salud sexual y reproductiva, así como la lucha contra los estereotipos de género que menosprecian a las mujeres.

Así también, la red de Centros de Atención Primaria de Salud y Bienestar (10 centros en las 7 parroquias – municipalidades) incluyen en su programación la Consulta Joven especialmente dirigida a la atención a la salud integral de los jóvenes.

Por lo que se refiere al aborto, en el año 2005 se aprobó la Ley núm. 9/2005, del 21 de junio, Orgánica del Código Penal. El delito de aborto sin consentimiento de la mujer se penaliza con pena de prisión de cuatro a diez años, más la pena de inhabilitación para el ejercicio de la profesión sanitaria correspondiente. El delito de aborto consentido se castiga, en relación al sujeto activo diferente de la mujer, con pena de prisión de tres meses a tres años, más la pena de inhabilitación correspondiente, y finalmente, el delito de aborto que practica la propia mujer o que esta consiente, se penaliza con pena de arresto. Conviene resaltar que en relación a esta última conducta típica, la tentativa no es punible, contrariamente a lo que sucede con el resto de conductas mencionadas. Asimismo, hay que tener en consideración que, de conformidad con el contenido de la pena de arresto, el mismo en ningún caso puede exceder de seis meses. La reforma del Código Penal del año

2005 supuso una disminución significativa de la penalidad prevista para la mujer que consiente el aborto, sea ella quien lo lleva a cabo o no.

Las reformas legislativas posteriores no han tenido incidencia en la tipificación del delito de aborto, ni en las conductas descritas ni en la penalidad prevista para cada una de ellas.

Respecto a este último punto, cabe mencionar que el 18 de abril de 2013 el *Consell General* (Parlamento Nacional) rechazó por voto una Proposición de ley con el propósito de modificar el Código Penal, concretamente, despenalizar el aborto consentido tanto para la persona que lo practica como para la propia mujer, en los supuestos de peligro de la vida o salud de la madre y en casos de delito relativo a la genética y la reproducción humana o contra la libertad sexual, o en casos de graves anomalías o malformaciones del feto.

El Gobierno de Andorra emitió, tal y como dispone el artículo 103.2 del Reglamento del *Consell General* su criterio, que se adjunta a continuación:

“... Más allá de la motivación de la Proposición de ley aquí tratada surgen dudas razonables sobre su adecuación al marco constitucional vigente, especialmente por lo que se refiere al artículo 8.1 de la Constitución (“La Constitución reconoce el derecho a la vida y la protege plenamente en sus diferentes fases”). No es el Gobierno —sino el Tribunal Constitucional— quien debe dirimir si la Proposición de ley se adecua o no —y en qué grado— a las exigencias constitucionales, por bien que el Gobierno debe hacer notar que la Constitución andorrana es mucho más explícita y detallada que otras cartas magnas a la hora de definir la protección plena del derecho a la vida en todas sus fases.

Si esta Proposición de ley prosiguiese su tramitación parlamentaria tendría que tener en consideración estos posibles indicios de inconstitucionalidad y tener siempre presente que en virtud del principio de jerarquía normativa no se podría pretender modificar la Constitución por la vía de una ley orgánica.

El Gobierno comparte en parte la motivación de la Proposición de ley y, sobretudo, comprende y respeta la inquietud de buena parte de la sociedad por esta cuestión. Pero, más allá de esta motivación y de la cuestión de la constitucionalidad de la Proposición de ley, el Gobierno no puede dar su apoyo a un texto legal ante el eventual riesgo —riesgo que todo el mundo que ostenta una responsabilidad política tendría que tener presente— de poder abrir una crisis institucional mayor.

De las actas fehacientes del proceso constituyente se desprende que la voluntad del constituyente fue la de dar la máxima cobertura posible al derecho a la vida, ya que hacerlo de otra manera plantearía (“un conflicto insuperable entre la condición de Obispo y la de Copríncipe”). Así lo planteó una de las partes en la comisión tripartita y así lo aceptaron las otras dos partes. El objetivo final era un compromiso de carácter claramente institucional.

Como se ha mencionado anteriormente, no corresponde ni al Gobierno ni al *Consell General* determinar en última instancia la adecuación o no de la presente Proposición de ley al marco constitucional. Pero el Ejecutivo no puede desentenderse de la responsabilidad y las implicaciones institucionales y políticas que una reforma de estas características puede tener, como tampoco no tendría que desentenderse el Legislativo. Una despenalización parcial del aborto consentido

podría comportar (y las actas del proceso constituyente así lo indican) una repercusión de primera magnitud en la estructura institucional de Andorra, más concretamente en la figura de los Copríncipes como Jefe de Estado conjunto e indiviso.

Por lo tanto, ante la eventual reforma de estas características es necesario siempre ponderar las legítimas aspiraciones expresadas en la exposición de motivos de la Proposición de ley y las implicaciones institucionales que la reforma tendría. Procesos de reforma como este precisarán siempre de una reflexión global y en ningún caso se pueden tratar de manera aislada negándose a ver las implicaciones últimas que la reforma podría tener. Es por todo ello que el Gobierno considera que una reforma de estas características exigiría hacerse teniendo en cuenta la evolución histórica y social del Principado de Andorra y el respeto a su estructura institucional ...”

En relación al número de fallecimientos y de problemas de salud causados por abortos ilegales y practicados en condiciones de riesgo, es necesario mencionar que no ha habido ningún caso en el país.

Mujeres migrantes

18. En el informe no se alude a la situación de las mujeres migrantes. Sírvanse proporcionar información sobre la situación de las mujeres migrantes, en particular las que trabajan en la industria turística y como trabajadoras domésticas, y señalar las disposiciones legales y las medidas en vigor para proteger a las mujeres migrantes que corren riesgo de ser víctimas de explotación sexual, así como para protegerlas del trabajo forzoso y garantizar su acceso a los derechos laborales y a la seguridad social.

El Código Penal andorrano dedica en su Título XIII (Delitos contra los derechos de los trabajadores) cuatro artículos (del 249 al 252) contra las condiciones degradantes y peligrosas en el trabajo, las condiciones abusivas del trabajo y el tráfico de personas para su explotación sexual. Protegen a cualquier tipo de persona inmigrante, con independencia de su sexo o nacionalidad, de la explotación sexual y de los trabajos forzados. Así mismo, cualquier persona tiene garantizados sus derechos laborales, en primer lugar, mediante la Constitución andorrana, y el Código de Relaciones Laborales de 18 de diciembre de 2008. La inscripción en la Caja Andorrana de la Seguridad Social es obligatoria para cualquier trabajador que desee realizar sus actividades profesionales en el país.

Mujeres con discapacidad

19. A la luz de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad (“Llei de Garantia dels drets de les persones amb discapacitat”), aprobada por el *Consell General* el 17 de octubre de 2002 (párrs. 63, 76 y 78), sírvanse proporcionar información actualizada sobre el número de mujeres con discapacidad que se han beneficiado de la pensión de solidaridad, así como sobre su acceso a cuidados de salud, educación, vivienda y empleo, y sobre los principales obstáculos que les impiden el ejercicio de estos derechos.

Actualmente, 53 hombres y 51 mujeres con discapacidad se benefician de la pensión de solidaridad. Esta se establece en función del nivel de ingresos del solicitante, pudiendo ser de hasta el 100% del salario mínimo interprofesional, que

en la actualidad se sitúa en los 962 euros, en el caso de una persona sin ningún tipo de ingreso. Cabe mencionar que la pensión de solidaridad no es excluyente, es decir, las personas beneficiarias pueden obtener otras ayudas oficiales, pero la cuantía de la pensión de solidaridad no puede sobrepasar el límite de los 962 euros mensuales en el cómputo global de los ingresos del solicitante.

Matrimonio y vida familiar

20. En el informe se afirma que la legislación fija en 16 años la edad mínima para contraer matrimonio (párr. 271) y que, entre 1997 y 2006, el número total de matrimonios aumentó en un 196% (párr. 272). Sírvanse indicar si el Estado parte prevé elevar hasta los 18 años la edad mínima legal para contraer matrimonio, a fin de cumplir con lo dispuesto en la Convención. En el informe también se indica que, en 2005, la Ley cualificada de uniones estables de pareja, núm. 21/2005 (*Llei qualificada de les unions estables de parella*), “reconoce la unión estable de dos personas, cualquiera que sea su sexo” (párr. 49). Sírvanse explicar la situación jurídica vigente en lo que respecta al reparto de los bienes cuando tal unión se extingue.

Andorra se comprometió en la sesión 9 del Examen Periódico Universal hacer las modificaciones oportunas con miras a aumentar la edad legal para contraer matrimonio y así cumplir con las previsiones del Convenio. En todo caso, cabe destacar que, en los últimos cuatro años no se ha celebrado ningún matrimonio en el cual uno de los contrayentes o ambos fuesen menores de 18 años, por lo que no es un problema estructural que requiera una actuación inmediata por parte del Gobierno.

Por lo que refiere a las uniones estables de pareja, su ruptura se puede producir de mutuo acuerdo, por voluntad unilateral de uno de los miembros de la pareja, notificada de forma fehaciente al otro miembro, por muerte o declaración judicial de muerte de uno de los miembros, o por matrimonio de uno de los miembros.

Cuando la causa de extinción es el matrimonio de uno de los miembros sin notificación al otro, o si las partes no han procedido a liquidar los derechos y obligaciones que resultan del acuerdo firmado entre ellos, la jurisdicción ordinaria es competente para conocer de los conflictos patrimoniales que puedan surgir, de la fijación de los daños y perjuicios que se puedan derivar y de cualquier otra cuestión que haya de ser sometida a la decisión de los tribunales. Los miembros de la pareja conservan, durante la duración de la unión, el dominio, disfrute y administración de sus bienes; con la limitación de realizar actos de disposición en relación al domicilio común o los muebles de uso ordinario sin el consentimiento del otro miembro de la pareja, a pesar de que aquellos sean de su titularidad. Cuando la convivencia cesa en vida de los miembros, se aplica la Ley cualificada del Matrimonio, en relación a los efectos sobre las obligaciones de los hijos, el uso del domicilio familiar y los objetos que sean personales de cada uno, y a la fijación de una pensión compensatoria por enriquecimiento injusto.

En el supuesto de que la extinción de la unión se produzca por muerte o declaración judicial de muerte de uno de los miembros, se aplican las normas de derecho sucesorio, sin perjuicio de la incidencia que los pactos privados acordados puedan llegar a tener en la determinación y/o partición de los bienes hereditarios.