

Informe de Andorra relativo al cuestionario sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y el documento final del vigésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General (2000) para la preparación de las evaluaciones y exámenes regionales que tendrán lugar en 2015 con motivo de Beijing +20

Andorra es un pequeño Estado europeo, con una superficie de 468 km² situado entre Francia y España, en la amplia zona transfronteriza de los Pirineos. Esta situación geopolítica en una zona de montaña configura así mismo la esencia del país. Anteriormente las formas de vida tradicionales se basaban en la agricultura, la ganadería y la silvicultura. En la actualidad las actividades del sector servicios, en especial, el comercio, el turismo y los deportes de nieve y de montaña, que exigen una relación y cooperación transfronteriza muy intensa, representan el motor económico del país.

La población andorrana se multiplicó por 12 en la segunda mitad del siglo XX. Este gran incremento se basó fundamentalmente en la inmigración, que es un hecho diferencial de la sociedad andorrana, pues además de ser un factor clave del crecimiento demográfico, es un factor determinante del desarrollo económico.

La población total del Principado de Andorra a 31 de diciembre del 2013 es de 76.098 personas, de las que 37.384 son mujeres. La población activa andorrana en la misma fecha es de 37.072 personas, de las que 18.294 son mujeres.

Primera parte: Panorama de las principales realizaciones y los obstáculos encontrados:

La igualdad de género está reconocida en la Constitución del Principado de Andorra, en el artículo 6 apartado 1, que establece que "*Todas las personas son iguales ante la ley. Nadie puede ser objeto de discriminación, por razón de nacimiento, raza, sexo, origen, de religión, de opinión o de cualquier otra condición teniendo en cuenta su situación personal o social*". Además, el apartado 2 del mismo artículo dispone que "*los poderes públicos deben crear las condiciones para que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas*".

Ratificando la Convención sobre la Eliminación de todos los tipos de discriminación hacia las mujeres (CEDAW), Andorra se ha comprometido a que la igualdad hombre-mujer sea real y que las mujeres puedan ejercer sus derechos económicos, sociales, culturales, cívicos y políticos.

Durante el periodo comprendido entre 2009 y 2013 se han llevado a cabo diferentes acciones en diferentes dominios.

En lo que concierne a los compromisos internacionales, el 22 de abril de 2014, Andorra ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (denominado Convenio de Estambul).

Así también, el *Consell General* (Parlamento nacional) está diseñando una proposición de ley para combatir y eliminar la violencia de género y la violencia doméstica. Entre los aspectos que tiene previsto regular la futura ley se encuentran: los aspectos relacionados con la manutención de las mujeres y sus hijos, el derecho de las mujeres a disponer de un abogado de oficio mediante la asistencia letrada gratuita, así como otras medidas de prevención, sensibilización y detención precoz. Está previsto que dicha ley vea la luz antes del 2015.

El Ministerio de Salud y Bienestar creó en 2004 un Plan de Acción para el Desarrollo de la Igualdad entre hombres y mujeres, el cual cuenta con 5 puntos estratégicos de trabajo:

- 1.- El desarrollo de la participación social y del liderazgo de las mujeres.
- 2.- La lucha contra la violencia doméstica.
- 3.- El binomio mujer-trabajo.
- 4.- La atención dirigida a los grupos más vulnerables: las mujeres solas que tienen cargas familiares y las mujeres mayores.
- 5.- La introducción de la perspectiva de género en los otros departamentos del Gobierno.

El Ministerio de Salud y Bienestar creó en diciembre de 2006 el Equipo de Atención Integral a la Mujer Víctima de Violencia de Género (EAID). En la segunda parte de este informe se detallará el trabajo realizado por dicho equipo.

Desde la creación del EAID, los esfuerzos del Ministerio de Salud y Bienestar se han centrado en la divulgación y sensibilización de la población en general sobre la problemática de la violencia hacia la mujer e hijos/as.

La educación tiene un papel primordial en el cambio de los estereotipos de género. Por este motivo, el Ministerio de Salud y Bienestar y el Ministerio de Educación y Juventud viene realizando una serie de acciones conjuntas encaminadas a eliminar los estereotipos de género. Desde el 2004 el Ministerio de Salud y Bienestar lleva a cabo unos talleres para la prevención de conductas abusivas entre adolescentes con el fin de promover modelos de relaciones basados en la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres. Estos talleres se imparten en todos los centros educativos del país.

Los principales obstáculos encontrados continúan siendo la falta de datos estadísticos lo cual no permite conocer las cifras reales e identificar las

desigualdades, no solamente desde un punto de vista cualitativo, sino también cuantitativo.

Otro obstáculo es la dificultad que conlleva capacitar a todos los agentes implicados en la lucha, prevención e intervención sobre la violencia de género.

Segunda parte: Progreso en la implementación de las áreas críticas de la Plataforma de Acción de Beijing desde 2009.

Se expone a continuación la situación actual de las distintas áreas críticas:

1.- Área de pobreza e inclusión social.

Se han revisado los datos disponibles sobre prestaciones económicas y prestaciones sociales que se ofrecen a las personas en situación de riesgo de pobreza y de exclusión social; así como el volumen de las mismas, teniendo en cuenta el factor de género de la persona beneficiaria y no se han observado desviaciones significativas en la mayoría de los campos.

El único campo en el que se observa un claro desequilibrio de género es en el número de beneficiarios del servicio de acogida y alojamiento de urgencia dirigido a no tener a nadie en situación de carencia de vivienda. En este programa el número de hombres es diez veces superior al de las mujeres, debido en gran parte, a que las mujeres previenen mejor la situación de falta de vivienda.

2.- Área de educación y formación.

Se han revisado los datos disponibles sobre el acceso a la educación reglada que se ofrece en el país, así como los datos de las personas que acceden a la misma, teniendo en cuenta el factor de género de la persona usuaria y no se observan desviaciones significativas en la mayoría de los campos. Quizás se puede afirmar que se consolida una pequeña ventaja de la mujer en cuanto a resultados académicos y al número de plazas que acceden a la educación universitaria.

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

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

Número de matriculaciones en estudios científicos	Curso 2008-2010	Curso 2009-2010	Curso 2010-2011	Curso 2011-2012
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) propuso, por primera vez en el curso escolar 2012-2013, la participación de las escuelas en el proyecto *La Universitat 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), en el curso escolar 2012-2013 organizó 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.

Así también, 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.

Por último, se observa un claro desequilibrio de género es en el número de usuarios del servicio de alfabetización de adultos. En este campo se atienden el 100% de las demandas, y las demandas de mujeres son un 60% superior a las de los hombres. Actualmente la totalidad de las personas usuarias de este servicio son personas que han emigrado a Andorra después de su mayoría de edad.

3.- Área de salud.

Se ha revisado los datos disponibles sobre el acceso a la salud que se ofrece en el país; así como los datos de las personas que acceden a la misma, teniendo en cuenta el factor de género de la persona usuaria y no se observan desviaciones significativas en la mayoría de los campos, salvo en aquellos propios del género. Se puede afirmar que se consolida una pequeña ventaja de la mujer en cuanto al acceso a programas de prevención.

Cabe señalar que una tercera parte de la asistencia sanitaria a las personas residentes en Andorra se presta en los países vecinos y no se disponen aún de todos los datos.

4.- Área de violencia contra la mujer.

En lo que concierne a la violencia hacia la mujer se trabaja en tres niveles diferentes:

-Intervención Primaria: Las acciones se han orientado hacia la prevención y sensibilización de la población en general.

-Intervención Secundaria: Intervención centrada en la detección precoz del problema ofreciendo a las mujeres soluciones y alternativas a la experiencia abusiva.

-Intervención Terciaria: Conjunto de acciones centradas en la recuperación, reeducación e inserción social de las víctimas de violencia de género.

Como ya se ha mencionado anteriormente, en diciembre de 2006 el Gobierno creó el Equipo de Atención Integral a la Mujer víctima de violencia de género (EAID). Este servicio ofrece ayuda psicológica, socioeducativa y jurídica a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género en la pareja. Esta ayuda se extiende a los hijos e hijas menores. El EAID se constituyó con los siguientes objetivos generales:

- 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.

Además de las campañas de sensibilización a la sociedad, el Equipo de Atención Integral a la Mujer víctima de la violencia de género (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 conocer los estereotipos de género en relación a 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.

Este equipo es interdisciplinar y está compuesto por una trabajadora social, dos educadoras sociales, una psicóloga y una abogada. Tiene como misión actuar como único interlocutor con las instituciones y profesionales implicados en la intervención en los casos de violencia hacia las mujeres.

Se ha puesto a disposición el servicio de Información y Atención Telefónica 181 a las mujeres víctimas de la violencia de género. La atención telefónica se deriva al servicio de policía fuera del horario de atención al público del equipo.

El EAID dispone de 3 tipos de recursos de acogida para víctimas de violencia de género: una familia de acogida, dos establecimientos hoteleros y un piso. Este último entró en funcionamiento en el año 2010.

En relación a la prevención primaria, del 2009 al 2013, el EAID ha realizado diferentes acciones para prevenir y sensibilizar a la población en general sobre la violencia de género. Estas actuaciones se enmarcan en la Conmemoración del Día Internacional de la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre):

-En 2009 las profesionales del EAID realizaron una conferencia dirigida a la población en general, titulada "*Violencia de genero: un enfoque integral.*"

-En 2010 el EAID participó en el Proyecto de una obra de teatro dirigida a la población en general y comunidad educativa titulada "*El final de un cuento de hadas*". El EAID también participó en varias entrevistas en la Radio de Andorra y una entrevista para la prensa escrita en el Diario de Andorra. Finalmente, una de las profesionales del equipo asistió a un Programa de la Televisión Andorrana.

- En 2011 el EAID volvió a participar en el Proyecto de la obra de teatro dirigida a la población en general y comunidad educativa titulada "*El final de un cuento de hadas*". El equipo invitó al psicólogo experto en violencia, Raúl Lizana, que ofreció una conferencia titulada "*Una visión global y completa de la violencia en la familia*".

-En 2012 se realizó una conferencia dirigida a la población en general con el título "*La intervención del Equipo de Atención a la Mujer: el caso de Marta*". En este mismo acto se contó con la participación del psicólogo Raúl Lizana quien presentó su libro titulado: "*A mi también me duele. Los niños y niñas víctimas de la violencia de género en la pareja*".

-En 2013 se organizó la conferencia "*Hombres, masculinidad y violencia*". A cargo del Sr. Álvaro Ponce Antezana , doctor en psicología social.

En relación a la comunidad educativa, cada año se realizan conferencias y talleres de prevención de conductas abusivas. Además, cada año el EAID presenta sus datos estadísticos en una rueda de prensa.

5.- Área de conflictos armados.

Andorra en los últimos 700 años no ha participado en ningún conflicto armado y no tiene ejército.

6.- Área de economía.

Se ha revisado los datos disponibles sobre el acceso al empleo, a la función pública y a la dirección de empresas en el país; así como los datos de las personas que acceden a las mismas, teniendo en cuenta el factor de género de la persona usuaria y no se observan desviaciones significativas en la administración pública, ni en el empleo en general. Sí que existe una clara

diferencia en el nivel retributivo en la mayoría de las empresas privadas, justificada por el acceso desigual en los puestos directivos de las empresas y desiguales jornadas laborales. Se puede avanzar en este campo, pues en estos momentos existe la misma tasa de ocupación y el mismo nivel de formación entre hombres y mujeres menores de 40 años, y por lo tanto, tendría que haber igualdad de oportunidades para hacer jornadas laborales completas y para ostentar cargos de mayor responsabilidad.

El desequilibrio es todavía mayor al analizar el número de mujeres en puestos directivos y en consejos de administración de empresas privadas del país. Se precisará campañas específicas en este campo, realizadas conjuntamente por el Gobierno y la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Andorra.

7.- Área de toma de decisiones.

En el área de toma de decisiones conviene diferenciar la esfera de la administración pública y la política, así como las entidades sociales y sin ánimo de lucro por una parte y el área de la empresa privada por otra.

Se puede afirmar que la toma de decisiones en el campo político (partidos políticos), institucional (parlamento, gobierno, justicia, ayuntamientos, servicios de educación y de salud), entidades sociales (asociaciones, fundaciones, colegios profesionales, etc.) es prácticamente paritaria, pues ya se han consolidado mujeres en el 50% de los puestos directivos de manera constante a lo largo de los últimos 10 años.

En el segundo campo, la empresa privada se debe reconocer que existe aún un desequilibrio muy significativo a favor de los hombres y será necesario tomar acciones específicas, ya mencionadas en el apartado anterior (6).

8.- Área de mecanismos institucionales.

Se ha integrado la perspectiva de género en la mayoría de políticas públicas, así como en el conjunto de acciones y programas impulsados desde la Administración.

Se sigue teniendo como asignatura pendiente el acceso de las mujeres a determinadas formaciones y estudios profesionales mayoritariamente masculinos; así como el acceso de los hombres a determinadas formaciones y estudios profesionales mayoritariamente femeninos. También se tiene que mejorar la recogida de datos desagregados en función del género en bastantes campos de la actividad real de nuestra sociedad.

9.- Área de derechos humanos.

Se ha revisado los datos disponibles sobre el acceso a los derechos humanos que se ofrece en el país; así como los datos de las personas que acceden, se sienten discriminados en cuanto al acceso a los mismos, teniendo en cuenta el factor de género de la persona usuaria y no se observan desviaciones significativas en la mayoría de los campos, salvo la afirmación muy frecuente

de que los hombres a igual trabajo reciben mejor remuneración que las mujeres. Puestos en contacto con las organizaciones empresariales, estas alegan otros conceptos como la mayor antigüedad, la mayor jornada laboral y la mayor responsabilidad de los hombres que realizan el mismo trabajo que las mujeres.

10.- Área de medios de comunicación.

Las mujeres están igualmente presentes que los hombres en el personal directivo y en el conjunto de la plantilla de los distintos medios de comunicación.

Se mantiene en el contenido de los medios de comunicación todavía un conjunto de estereotipos en el tratamiento de las cuestiones de género.

11.- Área de medio ambiente.

La perspectiva de género está integrada en las políticas definidas por los diferentes ministerios y departamentos de la Administración.

12.- Área de juventud.

Se ha revisado los datos disponibles sobre el acceso de las niñas al conjunto de los servicios que se ofrecen a la infancia en el país; así como los datos de las personas en cuanto al acceso a los mismos, teniendo en cuenta el factor de género de la persona usuaria y no se observan desviaciones significativas en la mayoría de los campos.

Se tiene plena conciencia de que los contenidos y prácticas educativas, así como las imperantes en la sociedad y como reflejo de la misma en los medios de comunicación social todavía reproducen muchos estereotipos de género en cuanto a la imagen pública, la conducta social, la ocupación laboral, etc. Esta es probablemente la labor más difícil que se deberá tratar en los próximos años, pues desde los cuentos infantiles de antaño, hasta las más modernas acciones publicitarias no han conseguido romper con determinados estereotipos de género, que comportan una grave segregación en la escala de valores imperante en nuestra sociedad.

En segundo lugar presentaremos las principales medidas positivas impulsadas desde 2009.

Creemos que es conveniente relacionar las principales medidas impulsadas dentro del Plan Nacional para la Igualdad desde el año 2010, que tienen efectos muy directos en estas 12 áreas críticas de la Plataforma de Acción:

En 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 periodo 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, rehúsa la venta o el arrendamiento de un bien o servicio, o subordina el atorgarlo a condiciones especiales, o rehúsa 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 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, rehúsa 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, del 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.

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.

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.

Durante el periodo 2008-2012, consta únicamente un caso denunciado, referente 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, archivo que fue posteriormente confirmado en segunda instancia.

Además, cada año en la convocatoria de las subvenciones del Ministerio de Salud y Bienestar a entidades se priorizan los proyectos que tengan 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 lo relativo a 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 para la eliminación de toda discriminación contra la mujer. El Consejo Superior de Justicia está atento a las ofertas formativas de todo tipo sin limitarlas 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 desde el año 2010 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 que entraron en vigor en febrero de 2011, en relación a la violencia doméstica.

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 ésta.

En 1997, el *Consell General* (Parlamento Nacional) contaba tan sólo 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.

En lo relativo a las órdenes de alejamiento, éstas se prevén en nuestra normativa penal como medidas preventivas o como pena. En el primer supuesto, esta orden se configura como una obligación de abstención a

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 doce 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 de aplicación en aquellos supuestos de parejas no casadas o que no acrediten una unión estable de pareja), en el casos de peligro grave para su integridad física o psicológica. Estas disposiciones integran la Ley 3/2012, del 19 de abril, cualificada de modificación de la Ley cualificada del matrimonio, y entraron en vigor el día 24 de mayo del 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 periodos han sido 69, 62, 55, 45 y 45.

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).

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 Equipo de atención integral a la mujer; asimismo, la policía dispone de un servicio de prevención y orientación social que puede tratar a las víctimas, de cualquier orden, servicio en el que interviene una psicóloga externa, que no forma parte del personal de la policía.

El Gobierno y la Administración de Justicia de Andorra no tienen constancia de 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 ONGs como Caritas y 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.

Tercera parte: Datos estadísticos.

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.

En estos momentos el Parlamento de Andorra está debatiendo el Plan de Estadística 2014-2017. En dicho plan se incluye el disponer de un apartado de datos de género, así como que en todos los apartados en los que corresponda se incluya el factor de género, como un elemento a tener en cuenta en cualquier campo de datos sectorial.

Las series de datos disponibles en Andorra sobre muchas esferas de la actividad pública y privada son muy limitadas, y se espera que con el nuevo modelo legal de Estadística pública se pueda mejorar en este campo.

A modo de ejemplo se incluyen los datos actualmente disponibles en la Web de Estadística del Gobierno de Andorra (www.govern.ad/estadistica).

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

SUBTEMAS:

- DEMOGRAFIA Y POBLACIÓN
 - MERCADO LABORAL
 - EDUCACIÓN
-

DIVISIONES:

- POBLACIÓN POR GÉNERO
- POBLACIÓN POR PARROQUIA Y GÉNERO
- POBLACIÓN POR GÉNERO Y NACIONALIDAD
- POBLACIÓN POR EDAD (Tramos 5 años) Y GÉNERO

- ▣ POBLACIÓN POR EDAD (Tramos 1 año) Y GÉNERO
- ▣ POBLACIÓN POR PARRÒQUIA, EDAD (tramos 1 año) Y GÉNERO
- ▣ EDAD MEDIA POR GÉNERO
- ▣ NACIMIENTOS POR GÉNERO
- ▣ NACIMIENTOS POR PARROQUIA Y GÉNERO
- ▣ DEFUNCIONES POR GÉNERO
- ▣ DEFUNCIONES POR PARROQUIA Y GÉNERO
- ▣ DEFUNCIONES POR EDAD Y GÉNERO
- ▣ DEFUNCIONES POR PARROQUIA, EDAD(10) Y GÉNERO
- ▣ BODAS POR EDAD Y GÉNERO
- ▣ RELACIÓN DE HIJOS POR MUJERES EN EDAD FÉRTIL
- ▣ AUTORIZACIONES DE INMIGRACIÓN INICIALES POR GÉNERO
- ▣ AUTORIZACIONES DE INMIGRACIÓN EN VIGOR POR GÉNERO
- ▣ BAJAS PAÍS POR GÉNERO

NÚMERO DE ASALARIADOS POR GÉNERO

- ▣ NÚMERO DE ASALARIADOS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO
- ▣ MASA SALARIAL POR GÉNERO
- ▣ MASA SALARIAL POR ACTIVIDAD Y GÉNERO
- ▣ SALARIO MEDIO POR GÉNERO
- ▣ SALARIO MEDIO POR ACTIVIDAD Y GÉNERO
- ▣ DEMANDANTES EN EL SERVICIO DE OCUPACIÓN POR GÉNERO
- ▣ DEMANDANTES EN EL SERVICIO DE OCUPACIÓN, POR MOTIVO DE INSCRIPCIÓN Y GÉNERO
- ▣ PERSONAS CON PRESTACIÓN ECONOMICA POR DESOCUPACIÓN INVOLUNTARIA POR GÉNERO

▣ ESTUDIANTES ESCOLARES POR GÉNERO

- ▣ ESTUDIANTES ESCOLARES POR SISTEMA EDUCATIVO Y GÉNERO
- ▣ ESTUDIANTES NO UNIVERSITARIOS EN EL EXTRANJERO POR GÉNERO
- ▣ ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS POR GÉNERO
- ▣ ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS POR PAÍSES DE ESTUDIO Y GÉNERO
- ▣ ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS POR ÁREAS DE ESTUDIO Y GÉNERO

Así mismo el Ministerio de Educación y Juventud, que tiene asignadas las funciones de apoyo a la investigación, tiene en su estructura, el Centro de Investigación y Estudios Sociológicos (CRES) entre cuyos cometidos de prospección se incluye el mantenimiento del Observatorio Social de Andorra.

Al conjunto de series de datos y de estudios de dicho observatorio se han incorporado los datos relacionados con los nueve indicadores de violencia contra las mujeres, que habitualmente ya se presentan públicamente a finales del mes de noviembre con motivo del Día Internacional en contra de la violencia contra las mujeres.

A continuación, se presenta una comparativa estadística desde el 2009 al 2013, con algunos de los datos más representativos de la intervención efectuada por el EAID.

CASOS ATENDIDOS

	2009	2010	2011	2012	2013
Nuevos			97	83	83
Totales	182	192	213	207	176

OCUPACIÓN RECURSOS DE ACOGIDA

	2009	2010	2011	2012	2013
Num. Familias	26	14	15	19	22

DENUNCIAS EFECTADAS POR LAS VÍCTIMAS

	2009	2010	2011	2012	2013
Si %	71	47	43	39	36
No %	29	53	57	61	64

Cuarta parte: Prioridades emergentes.

Andorra seguirá priorizando la lucha contra toda forma de discriminación contra la mujer, teniendo en cuenta la perspectiva de género en la puesta en marcha de nuevas políticas.

En la actualidad el Principado de Andorra ha avanzado en la igualdad de género en muchos aspectos de la vida comunitaria. La igualdad legislativa que establece la Constitución andorrana de 1993, en cuanto a derechos y deberes de los hombres y mujeres en Andorra, ha experimentado en estos 20 años un amplio desarrollo legal y reglamentario.

Así mismo se ha logrado una igualdad real en cuanto a representación política y presencia en las distintas esferas de la Administración Pública sin ninguna medida legislativa concreta al respecto. Esto se traduce también en amplias esferas de igualdad en los servicios cubiertos por las distintas administraciones, como ocurre en la salud, la educación, el bienestar y la seguridad social.

Ahora se puede afirmar que las mujeres y hombres son iguales en cuanto al acceso a la educación a todos los niveles y en todos los tramos de edad. En estos momentos, las generaciones que se incorporan al mundo laboral tienen igual nivel de formación con independencia de su género.

También se puede afirmar que se ha consolidado un modelo de atención a las mujeres víctimas de violencia, que se verá próximamente reforzado por la iniciativa conjunta de todos los grupos parlamentarios andorranos de promulgar una Ley Integral de prevención y lucha contra la violencia de género.

Por todo ello, se considera que las prioridades emergentes que en este momento resultan más importantes para la sociedad andorrana pueden agruparse en tres ámbitos interconectados:

- Seguir trabajando contra los estereotipos de género en la sociedad, en especial en los medios de comunicación y la publicidad.

A pesar de trabajar intensamente en la atención a las mujeres víctimas de malos tratos; y en todas las acciones que puedan representar un riesgo o una discriminación de género; se debe reconocer que en la sociedad todavía persisten una serie de estereotipos de género que hacen que sean socialmente aceptadas algunas opiniones y ciertas prácticas que entrañan discriminación hacia la mujer, que le impiden acceder a determinados empleos o responsabilidades en el sector privado, que le exigen un suplemento de efectividad y de lucha para ejercer otras responsabilidades, y que la asocian con determinados perfiles “femeninos” que le dificultan ejercer con plena igualdad sus responsabilidades laborales, sociales y comunitarias.

- Conseguir una equiparación real entre hombres y mujeres en la responsabilidad y la práctica de las tareas domésticas.

Un área muy específica de estereotipos de género que persiste en la sociedad, está muy relacionada con la asunción de responsabilidades en las tareas domésticas e intrafamiliares.

Es importante luchar para promover la conciliación de la vida profesional con la vida familiar de manera igualitaria para las mujeres y para los hombres, pero no se llegará a una igualdad plena de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres si no se comparten completamente las responsabilidades domésticas y familiares.

Solo en la medida en que todas estas acciones y responsabilidades son compartidas entre los miembros adultos de una familia, las distintas personas, independientemente de su género, tendrán una auténtica igualdad de oportunidades para ocupar su tiempo en actividades laborales, y también de ocio o de realización personal.

- Conseguir una equiparación real entre hombres y mujeres en cuanto a responsabilidades, salarios y puestos directivos en las empresas privadas de Andorra.

La equiparación real en cuanto a responsabilidades y salarios solo se da de manera efectiva en las administraciones públicas andorranas. En la mayoría de empresas privadas andorranas, en todos los sectores de actividad existe un importante desfase entre el salario promedio de los hombres y de las mujeres en la misma categoría y grado de responsabilidad. Una parte puede deberse a causas naturales, como la mayor antigüedad en la empresa de los hombres, y es un tema que se irá equilibrando progresivamente; pero por otra parte puede deberse a una mayor predisposición a ocupar jornadas de trabajo más prolongadas, a asumir más responsabilidades.

Otro factor discriminatorio es el acceso a cargos directivos y de mayor responsabilidad. En el momento actual, las mujeres trabajadoras de Andorra disponen de un nivel de formación y capacitación equiparable al de los hombres. Por lo tanto, tendrían que conseguir también la igualdad de acceso a las tareas de responsabilidad, incluyendo los puestos directivos, y por lo tanto los mejores salarios. La realidad todavía está muy alejada de este objetivo que ha de ser prioritario en los próximos años.

Esta es una tarea que debe tratarse conjuntamente entre la administración pública y las organizaciones empresariales y sindicales de Andorra, para conseguir una mejor igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de tareas directivas y de responsabilidad en las empresas andorranas.